

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA EVROPSKÉ INTEGRACE

Podpora rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje
a zaměstnanost

Support of Human Resources Development Through the Operational Programme
Human Resources and Employment

Student: Bc. Veronika Bartoňová
Vedoucí diplomové práce: Ing. Lukáš Melecký

Ostrava 2009

Místopřísežné prohlášení

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou práci včetně příloh vypracovala samostatně. Všechny použité zdroje uvádím v příloze.

Děkuji vedoucímu diplomové práce Ing. Lukáši Meleckému za odbornou pomoc a věnovaný čas při tvorbě diplomové práce.

Ostrava, 30. dubna 2009

.....
Veronika Bartoňová

Obsah

1	Úvod	3
2	Rozvoj lidských zdrojů v kontextu politiky soudržnosti v EU a ČR	5
2.1	Teoretická východiska rozvoje lidských zdrojů	5
2.1.1	Lidské zdroje	5
2.1.2	Lidský kapitál	6
2.2	Rozvoj lidských zdrojů v EU a ČR.....	9
2.2.1	Lidské zdroje a zaměstnanost v EU.....	9
2.2.2	Lidské zdroje a zaměstnanost v ČR.....	13
2.3	Politika HSS EU a podpora rozvoje lidských zdrojů.....	14
2.3.1	Podstata a význam politiky HSS EU	15
2.3.2	Vývoj politiky HSS EU	15
2.3.3	Nástroje politiky HSS	16
2.3.4	Cíle politiky HSS EU	19
2.3.5	Klíčové programové dokumenty politiky HSS EU	22
2.3.6	Politika hospodářské a sociální soudržnosti v ČR.....	22
3	Operační program lidské zdroje a zaměstnanost a situační analýza Zlínského kraje... 25	
3.1	OP LZZ jako klíčový programový dokument podpory rozvoje lidských zdrojů v ČR.....	25
3.1.1	Základní charakteristika programu	25
3.1.2	Strategie programu	26
3.1.3	Prioritní osy programu.....	28
3.1.4	Finanční rámec OP LZZ	30
3.1.5	Implementační uspořádání.....	32
3.2	Situační analýza Zlínského kraje	36
3.2.1	Region soudržnosti NUTS II Střední Morava	36
3.2.2	Zjednodušená socio-ekonomická analýza Zlínského kraje	37
4	Využití Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na příkladu vybraného projektu.....	45
4.1	Identifikace operačního programu	45
4.2	Identifikace projektu	46

4.2.1	Základní informace o projektu	46
4.2.1	Dopady a místo realizace projektu	47
4.3	Identifikace žadatele a realizační tým projektu	47
4.3.1	Charakteristika organizace	47
4.3.2	Realizační tým projektu	48
4.3.3	Partner projektu	50
4.4	Popis projektu	52
4.4.1	Analýza výchozího stavu	53
4.4.2	Cíle projektu	53
4.4.3	Klíčové aktivity	54
4.4.4	Inovativnost projektu	59
4.4.5	Analýza rizik	60
4.5	Cílové skupiny a udržitelnost projektu	61
4.6	Harmonogram realizace projektu	62
4.7	Rozpočet projektu	62
4.7.1	Zdroje financování projektu	63
4.8	Indikátory projektu	63
4.9	Plán financování projektu	64
4.10	Publicita projektu	65
4.11	Horizontální témata	65
4.12	Veřejná podpora	66
4.13	Souhrnné hodnocení projektu	66
5	Závěr	68
	Seznam literatury	70
	Seznam zkratk	74
	Prohlášení o využití výsledků diplomové práce	76
	Seznam příloh	77

1 Úvod

Lidské zdroje jsou speciální činností v rámci organizace, která se zabývá řízením lidského kapitálu, tedy řízením pracovníků jako celku. Lidské zdroje mají své kořeny v personalistice, kdy neustálý konkurenční tlak donutil organizace a firmy, aby se dlouhodobě a strategicky věnovaly rozvoji svých zaměstnanců, jelikož nahradit zaměstnance je mnohdy obtížné a časově náročné. Velmi důležitý je také růst objemu a kvality lidského kapitálu, který přináší celospolečenské efekty. Kvalifikovanější pracovníci umožňují rychlejší zavádění inovací a snadněji se učí novým poznatkům. Vzhledem k vyšším příjmům mají vyšší spotřebu a více investují, čímž napomáhají stimulaci hospodářského růstu. Je tedy v zájmu každé společnosti maximalizovat investice do lidského kapitálu.

Cílem diplomové práce je zmapovat způsoby a formy podpory lidských zdrojů v rámci Evropské unie a konkrétně v České republice za pomoci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Následně pak promítnout způsob této programové podpory lidských zdrojů do analýzy konkrétního vybraného projektu ze Zlínského kraje. K tomuto účelu jsem měla možnost využít projektovou žádost projektu s názvem „Kvalita, efektivita a dostupnost“. Tento záměr byl vypracován společností CC Systems a. s. na žádost Charity sv. Vojtěcha Slavičín.

Diplomová práce je rozdělena do pěti kapitol. Druhá kapitola je zaměřena na rozvoj lidských zdrojů v kontextu politiky hospodářské a sociální soudržnosti v Evropské unii a České republice. Její první část je věnována teoretickým východiskům lidských zdrojů. Je zde definována podstata a řízení lidských zdrojů a přiblížena teorie lidského kapitálu. Další část se zabývá rozvojem lidských zdrojů v Evropské unii a České republice. Jsou zde popsány politiky, strategie a plány, jimiž Evropská unie a Česká republika ovlivňuje lidské zdroje a zaměstnanost. Poslední část této kapitoly je věnována podpoře lidských zdrojů v kontextu politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie. Je zde vysvětlena podstata, význam, nástroje a cíle této politiky. Pozornost je zaměřena především k Evropskému sociálnímu fondu, jednomu z nástrojů politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie, ze kterého jsou financovány konkrétní projekty předkládané k jednotlivým programům zaměřené na vzdělání, lidské zdroje a zaměstnanost.

Třetí kapitola je koncipována do dvou částí. V první části je představen Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost jako klíčový programový dokument podpory rozvoje lidských zdrojů v České republice. V této části kapitoly je popsána základní charakteristika a strategie programu, prioritní osy, finanční rámec a implementační uspořádání programu. Druhá část této kapitoly se zaměřuje na situační analýzu Zlínského kraje. Nejprve je zde představen region soudržnosti Střední Morava, jehož území je z poloviny tvořeno Zlínským krajem. Pak následuje zjednodušená socio-ekonomická analýza Zlínského kraje.

Ve čtvrté kapitole diplomové práce jsou popsány a analyzovány vybrané části projektového záměru projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“, který byl předložen do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Obsahem této kapitoly je identifikace projektu, představení žadatele a jeho partnerů, promítnutí stanovených cílů a jednotlivých aktivit projektu. Součástí této kapitoly je souhrnné hodnocení projektu, dle kritérií věcného hodnocení Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Pro zpracování diplomové práce jsem měla k dispozici dostatek kvalitních materiálů. Všechny informace použité v diplomové práci byly čerpány z odborné literatury, dokumentů Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky a internetových stránek Českého statistického úřadu. Pro zpracování poslední kapitoly byla stěžejním zdrojem informací projektová žádost projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“, zpracovaná společností CC Systems a. s.

2 Rozvoj lidských zdrojů v kontextu politiky soudržnosti v EU a ČR

Evropská unie má řadu nástrojů, jimiž usiluje o rozvoj lidského kapitálu a růst zaměstnanosti. Politikou zaměstnanosti se v EU zabývá *Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti*. Pro vytvoření více a lepších pracovních míst je vyvinuta evropská strategie zaměstnanosti, obnovená sociální agenda a podporou zaměstnanosti se zabývá také Lisabonská strategie rozvoje EU.

2.1 Teoretická východiska rozvoje lidských zdrojů

Lidské zdroje jsou specifickou činností v rámci organizace, která se zabývá řízením lidského kapitálu v organizaci, tedy řízením pracovníků jako celku. Lidské zdroje se vyvinuly z personalistiky, kdy neustálý konkurenční tlak organizace a firmy donutil, aby se dlouhodobě a strategicky věnovaly rozvoji svých zaměstnanců, neboť si uvědomily, že nahradit zaměstnance je velice složité a v mnohých firmách se stávají jedinou a podstatnou konkurenční výhodou.¹

2.1.1 Lidské zdroje

Řízení lidských zdrojů představuje systém vzájemně propojených činností sledující dva cíle. Prvním cílem je optimálně využít schopnost každého pracovníka, který v podniku pracuje. Druhým cílem je vytvořit optimální podmínky pro prostory každého pracovníka. Hlavním významem tohoto řízení je **zvýšit produktivitu práce a motivovat pracovníky**.

Řízení lidských zdrojů využívá dva nástroje: Human Resources Effective (HRE) (Efektivní nasazení lidských zdrojů) a Human Resources Development (HRD) (Rozvoj lidských zdrojů). Cílem nástroje HRE je vytváření optimálních podmínek organizace práce a pracovních systémů, efektivního systému odměňování a vytváření motivačního programu podniku. Cílem HRD je prognózování a plánování personálních potřeb, vyhledávání, výběr, příjem, adaptace a rozmisťování pracovníků, odborný rozvoj a formování profesionální kariéry pracovníků, tvorba pracovních podmínek, ergonomie², bezpečnost práce, tvorba podmínek pro rozvoj životního stylu

¹ <http://www.wikipedia.org>, 2009.

² Ergonomie: Obor zabývající se studiem vztahů mezi člověkem a technickými systémy, které člověk vytváří.

pracovníků, kultivace pracovního vztahu (kooperace, komunikace) tvorba vztahů k veřejnosti.

Na řízení lidských zdrojů čili personální řízení existují tři druhy názorů - administrativní, sociálně-liberální a manažerské pojetí. O **administrativním pojetí** se hovoří od 60. let 20. století. V tomto pojetí je člověk vnímán jako pracovník výroby. U **sociálně-liberálního pojetí** je člověk považován za jeden z faktorů výroby, který je sociálně determinován. Toto pojetí se orientuje na vnitropodnikové problémy a je součástí operativního řízení. **Manažerské pojetí** personálního řízení vzniklo v 80. letech 20. století. Je součástí strategického řízení podniku, orientuje se na vnější faktory a na odpovědnost za úroveň výkonnosti personálu. Člověk je v tomto pojetí subjektem spolupráce a manažeři zde nesou spoluodpovědnost.

V podniku vykonávají personální řízení dvě skupiny subjektů. První tvoří personalista nebo personální útvar, jejichž snahou je věcné, organizační a metodické zabezpečení. Druhou skupinu tvoří řídicí pracovníci, kteří se starají o bezprostřední ovlivňování vědomí, chování a jednání pracovníků.

Realizaci personálních činností může ovlivnit mnoho faktorů. Jedná se o aktuální situaci na trhu práce, závazné normy upravující vztah zaměstnavatelů a zaměstnanců, základní směry a principy rozvoje podniku, personální strategie, personální politiku, personální postupy a také podnikovou kulturu.

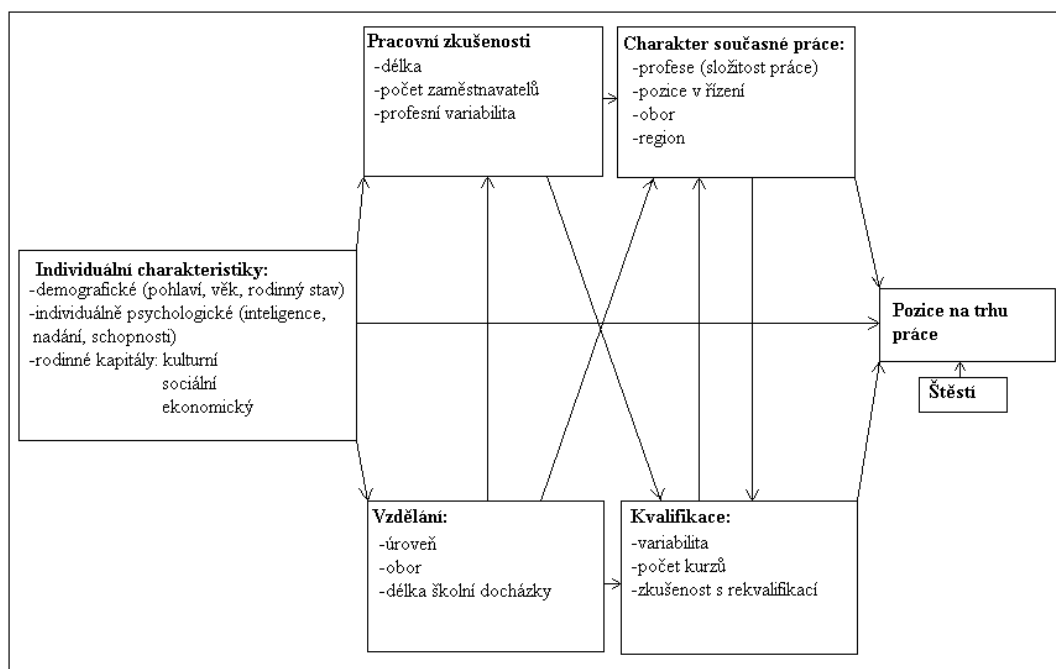
2.1.2 Lidský kapitál

Teorie lidského kapitálu vznikla v první polovině 60. let. 20. století. Její konstituování je spojeno zejména se jmény *Theodore W. Schultz*, *Gary S. Becker* a *Jacob Mincer*. Ve zjednodušené podobě lze lidský kapitál charakterizovat jako tu složku lidských zdrojů, kterou lze ekonomicky vymezit.

Lidé vstupují na trh práce vybaveni skupinovými a individuálními předpoklady. Snaží se uspět s nabídkou své práce a je v jejich zájmu nabízet to, co trh potřebuje. Šance se zvyšují, je-li nabízena práce specializovaná a kvalifikovaná, ale přitom dostatečně flexibilní, umožňující dosáhnout nakupujícímu, to znamená zaměstnavateli, vyššího zhodnocení vložených investic, tj. mzdových i nemzdových nákladů práce. V prostředí tržní ekonomiky jde o následné zhodnocení investic, které každý jednotlivec vkládá do své profesní přípravy. Vyšší cenu za svoji práci pak může očekávat teprve tehdy, když sám investuje do jejího osvojení.

Základní elementy modelu lidského kapitálu vyjadřuje následující graf. Základní osou je vztah mezi úrovní vstupů a výstupů. Vstupy představují to, s čím jednotlivec přichází na trh práce, výstupy jsou dosažené pracovní pozice.

Obr. 2.1: Základní elementy modelu lidského kapitálu



Zdroj: KUCHAR, 2007, s. 23; vlastní zpracování

Vliv vstupních charakteristik v některých fázích životního cyklu či v určitých sociálně-ekonomických podmínkách hraje dost podstatnou roli. Jde zejména o základní demografické znaky, jako je pohlaví a věk, u některých skupin hraje významnou roli také **rodinný stav**. Další skupinu tvoří individuálně psychologické charakteristiky osobnosti-inteligence, nadání, schopnosti, temperament. Třetí skupinu tvoří rodinné kapitály, tj. kulturní, sociální a ekonomický. Význam skupin individuálně psychologických charakteristik a rodinných kapitálů je zřejmý pro úspěšný vstup a následné působení na trhu práce.

Převažující vliv na utváření lidského kapitálu mají dva procesy. Jde o strukturu a průběh vzdělanostní a profesní dráhy. V případě vzdělání hraje rozhodující úlohu stále ještě jeho dosažená úroveň a lze očekávat, že na významu budou nabývat charakteristiky, jako je jeho oborová variabilita a schopnost a ochota jej dále rozvíjet v dimenzi celoživotního procesu. Vzdělání má totiž hlavní rysy kapitálového vlastnictví – vyžaduje stálé investice a není-li udržováno a rozvíjeno, tak ztrácí na hodnotě.

Obdobně je tomu i s profesní dráhou. Model stabilní celoživotní profesní kariéry u jednoho či několika málo zaměstnavatelů je již jednoznačně překonávaný. Výhodou se naopak stává zkušenost z více zaměstnávání, případně i profesí, která zvyšuje šance na prospěšnost postavení na trhu práce. Z hlediska současné práce dále zlepšuje toto postavení zejména vyšší pozice v systému řízení a složitosti vykonávané práce, práce v lukrativních oborech a relativně neproblémových regionech.

Při analýze lidského kapitálu jde ovšem především o aspekty měřitelných vstupů, zejména pak vzdělání. To je vnímáno jako základní prvek lidského kapitálu a náklady spojené s jeho získáním jsou považovány za investice do budoucnosti jednotlivce. Investice, které se musí či by se měly svému investorovi vrátit. Porovnáním výše vkladů do jeho získání s dobou, kdy se tyto investice vrátí a očekávanou výší pozdějších příjmů lze vypočítat efektivnost investic do vzdělání. V takto pojatém **měření efektivity vzdělání** hraje rozhodující úlohu vymezení základních pojmů.

Co se týká pojmu „vzdělání“, je pro tyto účely pojímáno jako souhrn toho, co se člověk naučí po skončení základního vzdělání. Jde tedy o koncept celoživotního vzdělání, který se začal ve vyspělých zemích prosazovat již v 70. letech minulého století. Podobu institucionálně založeného a systematického procesu dostal až v druhé polovině 90. let 20. století.

U výstupních efektů zapojení se do vzdělání dostává pojem **měření efektivity** jiný smysl. Efektivitu lze hodnotit na úrovni jednotlivce a jeho rodiny, podniku i celé společnosti. Může mít podobu ekonomickou i mimoekonomickou, neboť mezi oběma efekty jsou často přechody velmi těsné. Mimoekonomické efekty plynoucí z existence sociálních sítí mají často silně ekonomické konotace, tj. dobré známosti se dají občas výhodně zpeněžit.

Aby se mohla měřit efektivita investic do vzdělání, bylo vypracováno několik modelů. Jejich společným rysem je hledání odpovědí na otázky, jaká je návratnost investic do vzdělání pro jednotlivce, zda je z tohoto hlediska výhodnější obecné či specializované vzdělání a jaký vliv má vzdělání na produktivitu práce.

Celospolečenské efekty růstu objemu a kvality lidského kapitálu jsou evidentní. Ekonomická teorie jasně prokázala **úzký vztah mezi úrovní vzdělání a dynamikou hospodářského růstu**. Kvalifikovanější pracovníci umožňují rychlejší zavádění inovací a snadněji se učí novým poznatkům. Vzhledem k vyšším příjmům mají vyšší spotřebu a více investují, čímž opět stimulují hospodářský růst. Je tedy v zájmu společnosti

maximalizovat investice do lidského kapitálu. Obrovský dopad na souvislosti mezi tímto kapitálem, hospodářským růstem, ekonomickou úrovní a celkovou společenskou prosperitou má to, jakým způsobem stát s lidským kapitálem hospodaří, zejména jak formuluje vzdělanostní politiku.³

2.2 Rozvoj lidských zdrojů v EU a ČR

V Evropské unii je řada politik, které podporují různé oblasti od zemědělství a rozvoje venkova po daně a celní unii. Jednou z těchto politik je politika zaměstnanosti. Politikou zaměstnanosti a sociálních věcí se v EU zabývá *Generální ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti*.

2.2.1 Lidské zdroje a zaměstnanost v EU

Generální ředitelství Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti svou činností podporuje tvorbu pracovních míst, zvyšování kvality pracovních míst, otevřenou společnost a rovné příležitosti pro všechny. Komisařem pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti je *Vladimír Špidla*.

Politika zaměstnanosti a sociální politika EU poskytuje občanům konkrétní přínosy, například při hledání zaměstnání, stěhování do jiného členského státu za prací či z jiného důvodu, rekvalifikaci apod. Generální ředitelství pro zaměstnanost v partnerství s orgány členských států, sociálními partnery, občanskými organizacemi a dalšími zainteresovanými subjekty řeší problémy spojené s globalizací, stárnutím evropského obyvatelstva a měnící se sociální realitou.

Činnost Generálního ředitelství je zaměřena zejména na tyto oblasti:

- tvorba více pracovních míst a zvyšování jejich kvality,
- zlepšování pracovních podmínek,
- sociální začleňování a boj proti diskriminaci,
- rovnost žen a mužů.

Při tvorbě více pracovních míst a zvyšování jejich kvality generální ředitelství sleduje evropskou strategii zaměstnanosti, jež sbližuje politiky zaměstnanosti jednotlivých zemí EU, a v partnerství s členskými státy spravuje rozpočet Evropského sociálního fondu. GŘ se snaží o zlepšování pracovních podmínek, prosazuje společné minimální normy

³ KUCHAR, 2007, s. 21-29.

na pracovišti, podporuje a rozvíjí sociální dialog na evropské úrovni, modernizuje pracovněprávní vztahy a pomáhá pracovníkům, kteří chtějí pracovat v zahraničí. Další snahou je sociální začleňování a boj proti diskriminaci. V této oblasti GŘ podporuje úsilí v oblasti boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení, vytváří reformy systémů sociální ochrany, vyhodnocuje demografický a sociální vývoj, zavádí opatření proti diskriminaci, prosazuje základní práva a integruje zdravotně postižené. Při prosazování rovnosti žen a mužů připravuje návrhy právních předpisů, provádí programy na podporu rovných příležitostí a zajišťuje zohledňování rovnosti žen a mužů ve všech oblastech činnosti EU.⁴

Evropská strategie zaměstnanosti

Evropská unie podporuje vytváření více a lepších pracovních míst a za tím účelem přijala **evropskou strategii zaměstnanosti**. Byla přijata v roce 1997 členskými státy EU ve snaze omezovat stále vyšší nezaměstnanost a dosáhnout podstatného a trvalého zvýšení míry zaměstnanosti.

Pojem evropská strategie zaměstnanosti zavádí *Amsterodamská smlouva*. Tato strategie navazuje na integrovanou strategii zaměstnanosti vyhlášenou na zasedání Evropské rady v Essenu v prosinci 1994. Na essenském zasedání Evropská rada požádala členské státy, aby vypracovaly víceleté programy zaměstnanosti a aby Evropskou komisi informovaly o jejich realizaci. V těchto zprávách se popisují hlavní opatření přijatá vládami jednotlivých členských států k realizaci víceletých programů zaměstnanosti vždy za předcházejících dvanáct měsíců, dále se ve zprávách v některých případech uvádí odhad dopadu přijatých opatření na zaměstnanost a oznamují se hlavní změny a nové iniciativy na podporu zaměstnanosti.

Evropská strategie zaměstnanosti vychází z prioritních témat čtyř pilířů evropské politiky zaměstnanosti, jimiž jsou **zaměstnatelnost, soukromé podnikání, přizpůsobivost a rovné příležitosti**. Členské státy každoročně sestavují národní akční plány zaměstnanosti, ve kterých jsou všeobecné pokyny konkrétně rozpracovány. Evropská komise provádí rozbor národních akčních plánů a výsledky rozboru, zahrnuté do společné zprávy o zaměstnanosti, pak slouží jako základ k přehodnocení priorit a k vypracování doporučení k politice zaměstnanosti v jednotlivých členských státech.⁵

⁴ http://europa.eu/index_cs.htm. 2009c.

⁵ http://europa.eu/index_cs.htm. 2008.

Cílem Evropské strategie zaměstnanosti je podpora výměny informací a diskuze mezi všemi členskými státy za účelem společného hledání řešení či osvědčených postupů, jež pomohou vytvářet více pracovních míst a zvyšovat jejich kvalitu. Strategie spočívá především v dialogu mezi členskými státy a Komisí na základě oficiálních dokumentů, jako jsou hlavní směry, doporučení a výroční společná zpráva o zaměstnanosti. Kromě toho probíhá dialog mezi Evropskou komisí a sociálními partnery a také dialog s ostatními orgány EU, zejména s Evropským parlamentem, Evropským hospodářským a sociálním výborem a Výborem regionů.

Sociální agenda

Tato sociální agenda byla přijata dne 2. července 2008 Evropskou komisí. Jejím cílem je zajistit, aby politiky Evropské unie účinně reagovaly na dnešní ekonomické a sociální problémy.

Pro úspěch nové “Sociální agendy” a pro budoucnost demokracií občanů Evropské unie je v současnosti klíčové vybudovat napříč celou Evropou, po jejím rozšíření, partnerství pro změnu. Všichni, kdo se podílejí na sociální politice a zaměstnanosti, jak členské státy a firmy, tak sociální partneři a občanská společnost, by měli nést svůj díl zodpovědnosti za realizaci této nové agendy.⁶

V důsledku technologických změn, globalizace a stárnutí obyvatelstva se evropská společnost mění. Politiky EU musí s těmito trendy držet krok a pomáhat lidem přizpůsobit se měnícím se okolnostem. Cílem obnovené sociální agendy je vytvořit více příležitostí pro občany EU, zlepšit přístup ke kvalitním službám a projevit solidaritu s těmi, jichž se dotýkají negativní účinky těchto změn.

EU má v sociální oblasti jen omezenou pravomoc a odpovědnost, ale díky spolupráci s členskými státy a zainteresovanými stranami může lidem přinést opravdovou změnu jejich života. V minulých 50 letech EU úspěšně podporovala růst a zaměstnanost, rovnost žen a mužů a lepší pracovní podmínky. Přispěla rovněž k boji proti diskriminaci, chudobě a nerovnostem mezi regiony.

Obnovená sociální agenda je založena na těchto úspěších a spojuje různá opatření EU dohromady za účelem podpory činnosti v sedmi prioritních oblastech:⁷

⁶ http://europa.eu/index_cs.htm. 2009b.

⁷ http://europa.eu/index_cs.htm. 2009b.

- děti a mládež – budoucnost Evropy,
- investice do lidí: vytváření více pracovních míst, rozvoj nových dovedností,
- delší a zdravější život,
- boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení,
- boj proti diskriminaci a podpora rovnosti žen a mužů,
- příležitosti, přístup a solidarita v celosvětovém měřítku.

Komise pro dosažení cílů stanovených v rámci obnovené sociální agendy navrhuje využít kombinaci různých nástrojů, jako např.:

- právní předpisy EU,
- sociální dialog,
- spolupráce mezi členskými státy,
- finanční podpora ze strany EU,
- partnerství, dialog a komunikace.

Právní předpisy EU představují návrhy na potírání diskriminace mimo trh práce, práva pacientů v oblasti přeshraniční zdravotní péče a lepší fungování evropských rad zaměstnanců. Sociální dialog se týká podněcování zástupců, zaměstnanců a zaměstnavatelů k tomu, aby plně využívali možnosti, které jim nabízí evropský sociální dialog⁸. Nástroj spolupráce mezi členskými státy je zaměřen zejména na posílenou spolupráci v oblasti sociální ochrany a sociálního začleňování. Finanční podpora ze strany EU zahrnuje mobilizaci strukturálních fondů EU, Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci a programu PROGRESS pro zaměstnanost a sociální solidaritu. Nástroj partnerství, dialog a komunikace se zabývá zapojením nevládních organizací, regionálních a místních orgánů a jiných zainteresovaných stran a konzultací s nimi. Aby všechny politiky EU podporovaly příležitosti, přístup a solidaritu, musí se zkoumat dopady nových iniciativ na sociální situaci a zaměstnanost. Postupy a harmonogramy pro každou iniciativu navrhovanou v rámci obnovené sociální agendy jsou vysvětleny v průvodních dokumentech.⁹

⁸ Evropský sociální dialog: tato forma dialogu je prostředkem pro konzultaci a vyjednávání. Představuje nepostradatelný rozměr evropského modelu a kámen demokracie.

⁹ http://europa.eu/index_cs.htm. 2009b.

Lisabonská strategie rozvoje EU

V březnu 2000 si šéfové států a vlád vytyčili cíl, že se Evropská unie stane do roku 2010 "nejvíce konkurenceschopným a nejdynamičtějším, na znalostech založeným hospodářským prostorem světa - hospodářským prostorem, který je schopný dosáhnout trvalého hospodářského růstu, s početnějšími a lepšími pracovními místy a větší soudržností",¹⁰ a který bude současně ohleduplný vůči životnímu prostředí. Lisabonská strategie, jak se tento plán všeobecně nazývá, je v podstatě soubor navzájem se ovlivňujících reforem. Opatření jednoho členského státu, jak zní hlavní argument této strategie, budou mnohem účinnější, když se o ně zasadí i další členské státy.

Stále platí, že každý jednotlivý prvek Lisabonské strategie napomáhá celkovému zdatu. Posílení hospodářského růstu a zaměstnanosti je předpokladem pro zajištění sociální soudržnosti a udržitelného rozvoje životního prostředí. Obojí může zase napomoci většímu růstu a zaměstnanosti. Aby se mohl zvýšit v Evropě životní standard, musí být růst zaměstnanosti a produktivity urychlen celou řadou reformních politik. Je nutné vytvořit takový makroekonomický rámec, který co nejvíce podpoří růst, poptávku a zaměstnanost. Silnější růst a více pracovních míst nepřinese žádné dílčí opatření. Tento cíl vyžaduje soubor vzájemně propojených iniciativ a strukturálních změn, které umožní rozvinout potenciál, který má Evropská unie bezesporu k dispozici.¹¹

2.2.2 Lidské zdroje a zaměstnanost v ČR

Každý členský stát Evropské unie provádí politiku zaměstnanosti. Každoročně se sestavují **národní akční plány**. Evropská komise provádí rozbor národních akčních plánů a výsledky rozboru, zahrnuté do společné zprávy o zaměstnanosti, pak slouží jako základ k přehodnocení priorit a k vypracování doporučení k politice zaměstnanosti v jednotlivých členských státech.

V České republice dohlíží na fungování politiky zaměstnanosti *Ministerstvo práce a sociálních věcí*.

Současný stav transformace české ekonomiky a společnosti vyžaduje novou koncepci politiky zaměstnanosti, provázanou s celkovou hospodářskou, regionální, sociální

¹⁰ http://europa.eu/index_cs.htm. 2000.

¹¹ ZPRÁVA SKUPINY ODBORNÍKŮ POD PŘEDSEDNICTVÍM WIMA KOKA, 2004, s 4-5.

a vzdělávací politikou vlády, odpovídající změně podmínek trhu práce. Součástí střednědobé strategie politiky zaměstnanosti je předkládaný *Národní plán zaměstnanosti*.

Česká republika má sestaven svůj Národní plán zaměstnanosti. Jeho obsahem je¹²:

- vývoj trhu práce a politiky zaměstnanosti v předchozím období,
- vývoj trhu práce a politiky zaměstnanosti v posledním období,
- cíle politiky zaměstnanosti,
- pilíř 1 – Podpora zaměstnanosti,
- pilíř 2 – Podpora podnikání,
- pilíř 3 – Podpora schopnosti podniků a zaměstnanců přizpůsobit se změnám,
- pilíř 4 – Podpora rovných příležitostí všech osob.

Tento plán je zpracován v souladu s cíli, které se zaměřují na oživení ekonomického růstu, zvyšování konkurenční schopnosti, kvalifikaci a zaměstnanost. Strategie politiky zaměstnanosti se nutně dotýká i oblasti sociální politiky, vyžadující nové pojetí principu solidarity ve vztahu k motivaci pro přijetí (resp. udržení) zaměstnání. Kromě zvýšení rozsahu aktivní politiky zaměstnanosti bude řešení nezaměstnanosti vyžadovat nová opatření hospodářské politiky zaměřená na podporu vzniku nové zaměstnanosti a na restrukturalizaci stávající zaměstnanosti.¹³

2.3 Politika HSS EU a podpora rozvoje lidských zdrojů

Přestože je Evropská unie bezesporu jednou z hospodářsky nejúspěšnějších oblastí světa, mezi jednotlivými členskými státy existují značné rozdíly. Tyto rozdíly bývají označovány jako regionální disparity, které se snaží odstraňovat a řešit regionální a strukturální politika, která se uplatňuje v oblasti hospodářské a sociální soudržnosti. Smyslem regionální politiky, nebo též politiky HSS EU je podporovat harmonický a vyvážený rozvoj regionů, snižování regionálních disparit, ochrana životního prostředí a zabezpečení rovných příležitostí pro muže a ženy.¹⁴

¹² <http://portal.mpsv.cz>, 2005.

¹³ <http://www.mpsv.cz/cs>. 2005.

¹⁴ VILAMOVÁ, 2004, s. 7.

2.3.1 Podstata a význam politiky HSS EU

Klíčové hodnoty, na nichž je založena politika HSS EU tvoří **solidarita** a **soudržnost**. Pojem solidarita znamená, že politika má přinášet prospěch občanům a regionům hospodářsky a sociálně znevýhodněným v porovnání s průměrnou situací v EU. Soudržnost je zásada, která s sebou přináší uvědomění si toho, že pro všechny je vhodné zmenšovat rozdíly v příjmech a bohatství mezi chudšími zeměmi a regiony a těmi, jež jsou na tom lépe.

Mezi členskými státy i mezi jednotlivými oblastmi v rámci jejich vnitrostátního území existují výrazné rozdíly. Státy, které lze nazvat jádrem EU – země Beneluxu, části Francie, Německa a severní Itálie – měly vždy vyšší příjem na jednoho obyvatele a rozvinutější infrastrukturu než zbytek EU. Díky regionální a strukturální politice EU je nyní prosperita rozprostřena na území EU daleko rovnoměrněji. Mnoho starých rozdílů však dosud nebylo zahlazeno. Se vstupem nových členských států z východní Evropy do EU se objevily nerovnosti nové. Ty jsou dány dlouhodobými handicapy danými zeměpisnou odlehlostí nebo společenskými a hospodářskými změnami z nedávné doby, popřípadě oběma faktory. Dopad uvedených nevýhod je často patrný v sociální nouzi, nekvalitním školstvím, zvýšené míře nezaměstnanosti a nedostatečně rozvinuté infrastruktuře. Smyslem regionální politiky je tedy podporovat harmonický a vyvážený rozvoj regionů, snižováním nezaměstnanosti a rozvoj lidských zdrojů, snižování regionálních disparit, ochrana životního prostředí a zabezpečení rovných příležitostí pro muže i ženy.¹⁵

2.3.2 Vývoj politiky HSS EU

I když dochází k celkovému snižování regionálních rozdílů v EU-25, zvyšují se regionální rozdíly mezi členskými státy EU po rozšíření v roce 2004 a 2007. Tento fakt je hlavním důvodem nutnosti reformy politiky HSS. Značné rozdíly jsou také ve výrobě, produktivitě a přístupu k zaměstnání. Dalším důvodem reformy je nepříznivý demografický vývoj v Evropě, kdy dochází k nárůstu imigrace a stárnutí obyvatelstva. Také jsou kladeny obecné požadavky tzv. „nové ekonomiky“. Ty jsou specifikovány urychlením hospodářské restrukturalizace v důsledku globalizace, otevřeným obchodem, technologickou revolucí a rozvojem ekonomiky založené na znalostech. A v poslední řadě dochází k znatelnému zpomalení hospodářského růstu zemí EU, který je představován růstem nezaměstnanosti, nízkým růstem produktivity práce a zaostáváním za USA.

¹⁵ VILAMOVÁ, 2004, s. 11.

Směr nové politiky hospodářské a sociální soudržnosti byl definován ve *Třetí zprávě o hospodářské a sociální soudržnosti* (02/2004). Tato zpráva také definuje 3 nové prioritní cíle strukturálních akcí. Uvedená tabulka srovnává cíle a nástroje starého a nového programovacího období.

Tab. 2.1: **Změny struktury cílů a finančních nástrojů politiky HSS EU**

Změny ve struktuře cílů a finančních nástrojů			
2000-2006		2007-2013	
Cíle	Finanční nástroj	Cíle	Finanční nástroj
Soudržnost	Fond soudržnosti		
Cíl 1	ERDF, ESF, EAGGF, FIFG	Konvergence	Fond soudržnosti, ERDF, ESF
Cíl 2	ERDF, ESF	Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost	
Cíl 3	ESF		ERDF, ESF
INTERREG	ERDF		
URBAN	ERDF		
EQUAL	ESF		
LEADER+	EARDF-orientační sekce	Evropská územní spolupráce	ERDF
Rozvoj venkova a restrukturalizace rybolovu mimo rámec Cíle 1	EAGGF-záruční sekce FIFG	Problematika rozvoje venkova a rybolovu není nadále součástí politiky soudržnosti, ale řadí se pod Společnou zemědělskou politiku.	
9 CÍLŮ A INICIATIV	6 FINANČNÍCH NÁSTROJŮ	3 CÍLE	3 FINANČNÍ NÁSTROJE

Zdroj: MMR ČR, 2007, s. 4; vlastní zpracování

2.3.3 Nástroje politiky HSS

Politika HHS je realizována prostřednictvím strukturálních fondů. Tyto fondy tvoří společně s rozpočtem EU základní finanční nástroj evropské regionální politiky. Hlavním úkolem strukturálních fondů je posilování regionální politiky, resp. politiky hospodářské a sociální soudržnosti. Tato politika se snaží tvořit vyvážený rozvoj evropských regionů a odstraňovat rozdíly v rozvoji těchto regionů. Ze strukturálních fondů jsou financovány cíle regionální politiky.

Strukturální fondy jsou určeny pro chudší nebo jinak znevýhodněné regiony, jako např. venkovské a problémové městské oblasti, upadající průmyslové oblasti, oblasti s geografickým nebo přírodním znevýhodněním, jako například ostrovy, hornaté oblasti, řídce osídlené oblasti a pohraniční region.

V programovacím období 2000-2006 tvořily nástroje politiky HSS čtyři strukturální fondy. Každý z nich plnil svoji specifickou roli a bylo je možno využívat na předem vymezeném území úrovně NUTS 2¹⁶ resp. NUTS 3. Tyto fondy tvořily:

- Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF).
- Podpůrná sekce Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu (EAGGF).
- Finanční nástroj na podporu rybolovu (FIFG).
- Evropský sociální fond (ESF).

Evropský sociální fond je nástrojem politiky HSS EU, který podporuje rozvoj lidských zdrojů. Jeho hlavním posláním je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.

Programy pro období 2004-2006 v České republice a hlavním městě Praze, které čerpaly finanční prostředky z ESF:

- Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 pro Prahu (JPD3).
- Program Iniciativy Společenství EQUAL.¹⁷
- Společný regionální operační program (SROP).¹⁸

V programovacím období 2007-2013 existují dva strukturální fondy:

- Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF).
- Evropský sociální fond (ESF).

Z Evropského fondu pro regionální rozvoj jsou podporovány investiční projekty, které jsou označovány jako infrastrukturní. Mezi tyto projekty patří výstavba silnic a železnic, odstraňování ekologických zátěží, budování stokových systémů, výstavby poldrů a úpravy koryt řek, podpora inovačního potenciálu podnikatelů, podpora začínajícím podnikatelům, rozvoj a obnova sportovních areálů využitelných pro cestovní ruch, rekonstrukce

¹⁶ NUTS 2 - Soustava územních statistických jednotek, přičemž NUTS 2 představuje vyšší úroveň správy a NUTS 3 střední úroveň správy.

¹⁷ EQUAL – Pro programovací období 2000 – 2006 byly vytvořeny čtyři iniciativy Společenství pro jednotlivé strukturální fondy. Jsou zaměřeny na doplňování jiných programů nebo usnadňování jejich provádění.

¹⁸ <http://www.esfcr.cz>. 2008a.

kulturních památek, využívání obnovitelných zdrojů energie, výsadba regenerační zeleně, ekologické a energeticky efektivní sanace bytových domů, výstavba či oprava infrastruktury pro poskytování zdravotní péče, investice do dopravní a technické infrastruktury průmyslových zón, zavádění služeb elektronické veřejné správy, posilování spolupráce podnikatelů v příhraničních regionech, modernizace systému krizového managementu apod.

Evropský sociální fond podporuje neinvestiční tzv. neinfrastrukturní projekty. Jde o projekty jako je rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru apod.

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007-2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK).
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA).

Výše uvedené programy spolufinancované z Evropského sociálního fondu umožňují českým žadatelům získat z Evropské unie až **3,8 mld. EUR**. Spolu s nezbytným spolufinancováním ze státního rozpočtu jde celkem o **4,4 mld. EUR**, což činí přibližně **124,2 mld. Kč**.¹⁹

Dalším nástrojem regionální politiky, který stojí mimo strukturální fondy je Fond soudržnosti. Ten je na rozdíl od strukturálních fondů určený na podporu rozvoje chudších států, nikoli regionů. Podobně jako u ERDF jsou z něj podporovány investiční (infrastrukturní) projekty, avšak jen se zaměřením na dopravní infrastrukturu většího rozsahu (dálnice a silnice I. třídy, železnice, vodní doprava, řízení silniční, železniční, říční, námořní a letecké dopravy) a ochranu životního prostředí.²⁰

¹⁹ <http://www.esfcr.cz>. 2008a.

²⁰ <http://www.strukturalni-fondy.cz>. 2007a.

2.3.4 Cíle politiky HSS EU

Politika HSS EU je realizována prostřednictvím cílů. Pro předchozí programovací období 2000-2006 byly vytvořeny tři cíle, a to dva regionální a jeden horizontální pro lidské zdroje.

- Cíl 1 - Podpora rozvoje zaostávajících regionů.
- Cíl 2 - Podpora hospodářské a společenské přeměny oblastí, které se potýkají se strukturálními problémy.
- Cíl 3 - Podpora politiky zaměstnanosti a modernizace systémů vzdělávání.

Cíl 1 Podpora rozvoje zaostávajících regionů využíval finanční prostředky ze všech čtyř strukturálních fondů. Byl zaměřen na rozvojovou pomoc méně vyspělým regionům EU. Tvořila je ta území, jejichž HDP na obyvatele nepřesahovala 75 % průměru HDP Evropské unie. Pod tento cíl spadalo přibližně padesát regionů s 22 % obyvatel EU.

V rámci **cíle 2 Podpora hospodářské a společenské přeměny oblastí**, které se potýkají se strukturálními problémy, nebylo možno čerpat prostředky z Evropského zemědělského podpůrného a záručního fondu, jinak mohly členské země využívat prostředky z ERDF, FIFG i ESF. Záměrem tohoto cíle byla podpora oblastí, které čelily restrukturalizaci kvůli hospodářským a sociálním změnám v sektoru průmyslu a služeb.

Cíl 3 Podpora politiky zaměstnanosti a modernizace systémů vzdělávání využíval finanční prostředky pouze z Evropského sociálního fondu. Tento cíl byl zaměřen na rozvoj aktivity týkající se lidských zdrojů. Snahou bylo zejména napomáhat členským státům přizpůsobovat a modernizovat jejich systémy vzdělávání a zaměstnanosti v oblastech, které nejsou pokryty cílem 1.

V programovacím období 2000-2006 stál vedle strukturálních fondů ještě *Fond soudržnosti*, tzv. Kohezní fond. Byl doplňkovým fondem, nikoli strukturálním. Jeho cílem bylo posílit hospodářskou a sociální soudržnost. Další možností získání prostředků z EU, bylo z tzv. *iniciativ Společenství*. Zaměřovaly se na hledání společných řešení problémů, které se projevovaly v celé EU. Iniciativy Společenství byly řízeny přímo Evropskou komisí a zaměřovaly se na spolupráci subjektů napříč Evropskou unií.²¹

Cíle programovacího období 2007-2013

Cíle v tomto období zůstávají jako v předchozím tři, ale jsou definovány jiným způsobem. Vizi o partnerství pro soudržnost v rozšířené Unii pro období 2007-2013 představila Evropská komise už v roce 2004 ve Třetí zprávě o hospodářské a sociální soudržnosti. Tato zpráva poskytuje návrh reformované politiky soudržnosti, vymezuje prioritní oblasti a navrhuje i nové cíle. Zpráva doporučuje strategičtější orientace na priority Unie, zjednodušení založené na větší subsidiaritě, programování i větší koncentraci. V této zprávě se objevuje nový pojem a to tzv. územní soudržnost, která podporuje hospodářskou soudržnost.

Cíle programovacího období 2007-2013:

- Konvergence.
- Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.
- Evropská územní spolupráce.

Cíl **Konvergence** je určený na podporu nejméně rozvinutých členských států a regionů v rozšířené EU, které mají HDP/obyvatele menší než 75 % průměru EU-25. Dále na podporu regionů postižených tzv. „statistickým efektem“ (regiony s HDP/obyvatele > 75 % průměru EU-25 a zároveň regiony s HDP/obyvatele < 75 % průměru EU-15) = přechodná (dočasná) podpora, („Phasing out“ regiony, „odcházející regiony z Cíle Konvergence“).

²¹ <http://www.strukturalni-fondy.cz>. 2006.

Cíl Konvergence je podporován z Evropského fondu regionálního rozvoje a Evropského sociálního fondu. Finanční prostředky z ERDF jsou použity na modernizaci a diverzifikaci ekonomické struktury členských států a regionů a na rozšíření a zlepšení základní infrastruktury, zejména na ochranu životního prostředí. Podpora z ESF se zaměřuje na zlepšení kvality a schopnosti institucí trhu práce, vzdělávacích systémů, sociálních a ošetrovatelských služeb, zvýšení investic do lidského kapitálu, adaptaci veřejné správy, posílení administrativní kapacity národních a regionálních správ.

Dále jsou na tento cíl využívány prostředky z *Fondu soudržnosti*. Pomoc z tohoto fondu je podmíněna plněním podmínek ekonomické konvergence a nutností vyhnout se nadměrným schodkům veřejných financí. Fond soudržnosti posiluje svůj podíl na udržitelném rozvoji. Ústředními prioritami zůstávají transevropské dopravní sítě, projekty evropského zájmu a ekologická infrastruktura.

U druhého cíle **Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost** je podpora zaměřena na omezený počet politických priorit provázaných s cíli Lisabonské a Göteborgské strategie.²² Je uplatňována ve členských státech a regionech, které se nekvalifikují pro Cíl konvergence (HDP/obyv. > 75 % průměru EU-15). Podpora je určena také regionům s HDP/obyvatele > 75 % průměru EU-15 (přirozený růst), které byly v programovacím období 2000-2006 zařazeny do Cíle 1 a nejsou pokryty Cílem Konvergence = přechodná (dočasná) podpora („Phasing in“ regiony, „přicházející“ do Cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost). Programy pro zaměstnanost jsou organizovány na národní úrovni (např. OP LZZ).

Oblasti intervence v rámci cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost jsou:

- inovace a ekonomika založená na znalostech,
- životní prostředí a předcházení rizikům,
- dostupnost a služby základního ekonomického významu (komunikační sítě) tj. posilování prvků Lisabonské a Göteborgské strategie.

Cíl **Evropská územní spolupráce** je realizován ve formě přeshraničních, meziregionálních a nadnárodních operačních programů. Zaměřuje se na specifické problémy v oblastech, které jsou rozděleny národními hranicemi. Financování tohoto cíle je pouze z ERDF. Priorita vychází z minulé Iniciativy Společenství Interreg III, tj. podpora

²²Göteborgská strategie: Evropská strategie udržitelného rozvoje, schválena na summitu v Göteborgu v r. 2001.

další integrace EU spoluprací na přeshraniční, mezinárodní a meziregionální úrovni (tj. Interreg IVA, IVB, IVC).²³

2.3.5 Klíčové programové dokumenty politiky HSS EU

Nejvyšším strategickým dokumentem pro realizaci politiky HSS jsou na evropské úrovni *Strategické obecné zásady Společenství (SOZS)*, kde jsou definovány hlavní priority politiky HSS v období 2007-2013. Každý členský stát definuje svůj *Národní rozvojový plán (NRP)* popisující hlavní rozvojové problémy země. Jelikož nemusí vždy platit, že priority rozvoje státu odpovídají i prioritám politiky HSS dohodnutým všemi členskými státy EU na nadnárodní úrovni, musí se najít společný průnik NRP a SOZS. Dokumentem představujícím soulad NRP a SOZS a vymezujícím tak podobu realizace politiky HSS na území členského státu je *Národní strategický referenční rámec (NSRR)*.

V soustavě programových dokumentů jsou pro žadatele a realizátory projektů nejdůležitějšími dokumenty *operační programy (OP)*, které jsou tematicky a regionálně vymezené a specifikují cíle, kterých chtějí pomocí realizovaných projektů dosáhnout.²⁴

2.3.6 Politika hospodářské a sociální soudržnosti v ČR

V období 2007-2013 se České republice nabízí až 26,69 mld. €, které může čerpat z fondů EU. Pro úspěšné čerpání musí ČR přidat navíc přibližně 132,83 mld. Kč z národních zdrojů na spolufinancování projektů, jelikož Evropská unie financuje maximálně 85 % způsobilých výdajů. Česká republika musí mít připravenou soustavu programových dokumentů a nezbytné institucionální zajištění. Především však musí existovat dostatečné množství kvalitních projektů. Realizace politiky hospodářské a sociální soudržnosti se řídí principem programování, kdy projekty nejsou k financování vybírány nahodile, ale podle toho, zda pomáhají odstraňovat problémy identifikované ve strategických dokumentech.

Způsob řízení a koordinace politiky HSS v České republice a strategické cíle popisuje český Národní strategický referenční rámec, který tvoří systém finančních toků fondů EU v ČR a představuje operační programy pro realizaci politiky HSS.²⁵

²³ <http://www.strukturalni-fondy.cz>. 2008.

²⁴ <http://www.strukturalni-fondy.cz>. 2007b.

²⁵ <http://www.strukturalni-fondy.cz>. 2007a.

V období 2007-2013 bude v České republice využíváno 26 operačních programů, které jsou rozděleny mezi tři cíle politiky HSS. Cíl Konvergence se zaměřuje na podporu hospodářského a sociálního rozvoje méně vyspělých regionů a členských států. V České republice pod něj spadají všechny regiony soudržnosti s výjimkou hl. m. Prahy. Je realizovaný prostřednictvím osmi tematických operačních programů a sedmi regionálních operačních programů. Na cíl Konvergence připadá v České republice 25,89 mld. €.

Sedm regionálních operačních programů (ROP) na které připadá 4,66 mld. €, cca 131,38 mld. Kč:

- ROP NUTS II Severozápad.
- ROP NUTS II Moravskoslezsko.
- ROP NUTS II Jihovýchod.
- ROP NUTS II Severovýchod.
- ROP NUTS II Střední Morava.
- ROP NUTS II Jihozápad.
- ROP NUTS II Střední Čechy.

Osm tematických operačních programů, na které připadá 21,23 mld. €, cca 598,62 mld. Kč:

- OP Doprava.
- OP Životní prostředí.
- OP Podnikání a inovace.
- OP Výzkum a vývoj pro inovace.
- OP Lidské zdroje a zaměstnanost.
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost.
- Integrovaný operační program.
- OP Technická pomoc.

Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost se zaměřuje na podporu regionů, které nespádají pod cíl Konvergence. V České republice se týká hl. m. Prahy a jsou pro něj vytvořeny dva operační programy.

Na cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost připadá v ČR 0,42 mld. €:

- OP Praha Konkurenceschopnost.
- OP Praha Adaptabilita.

Cíl Evropská územní spolupráce se zabývá podporou přeshraniční, meziregionální a nadnárodní spolupráce. V České republice na něj připadá 0,39 mld. € a tvoří jej tyto OP:

- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Bavorsko.
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Polsko.
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Rakousko.
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Sasko.
- OP Přeshraniční spolupráce ČR – Slovensko.
- OP Meziregionální spolupráce (všechny státy EU, Norsko a Švýcarsko).
- OP Nadnárodní spolupráce (ČR, Rakousko, Polsko, část Německa, Maďarsko, Slovinsko, Slovensko, část Itálie a z nečlenských zemí část Ukrajiny).
- Síťový operační program ESPON 2013 (všechny členské státy, Norsko, Švýcarsko, Lichtenštejnsko, Island, kandidátské státy EU).
- Síťový operační program INTERACT II (všechny členské státy).²⁶

²⁶ <http://www.strukturalni-fondy.cz>. 2008.

3 Operační program lidské zdroje a zaměstnanost a situační analýza Zlínského kraje

3.1 OP LZZ jako klíčový programový dokument podpory rozvoje lidských zdrojů v ČR

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky na trhu práce, profesního vzdělávání, na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

3.1.1 Základní charakteristika programu

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost je jedním ze sedmi tematických operačních programů ČR. Je financován především z prostředků cíle **Konvergence**. V oblastech aktivní politiky trhu práce, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce je financován také z prostředků pro cíl **Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost**.

Ze strukturálních fondů je pro OP LZZ vyčleněno celkem **1,84 mld. €**, což činí přibližně 6,80 % veškerých prostředků určených z fondů EU pro Českou republiku. Z českých veřejných zdrojů je navíc financování programu navýšeno o dalších **0,32 mld. €**. OP LZZ je financován z *Evropského sociálního fondu*.

O podporu z tohoto operačního programu mohou žádat poskytovatelé sociálních služeb, vzdělávací a poradenské organizace, zaměstnavatelé, orgány státní správy, kraje, obce, svazky obcí a jejich asociace, orgány služeb zaměstnanosti a další.²⁷

OP LZZ byl **schválen Evropskou komisí dne 16. 10. 2007**. V únoru 2008 byly vyhlášeny první výzvy v rámci OP LZZ k předkládání žádostí o finanční podporu na realizaci individuálních a grantových projektů. V průběhu roku 2008 bylo vyhlášeno 25 výzev pro jednotlivé oblasti podpory a 7 z nich bylo ke konci měsíce března 2009 ukončeno. Podle předpokládaného harmonogramu pro rok 2009 je naplánováno vyhlášení 7 výzev k předkládání grantových a individuálních projektů.

²⁷ <http://www.esfcr.cz>, 2008b.

3.1.2 Strategie programu

Strategie Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vychází ze strategie, která je obsažena v *Národním strategickém referenčním rámci ČR* a plně respektuje základní strategické dokumenty vlády ČR.²⁸ Strategie operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se zaměřuje zejména na využití rozvojových příležitostí a na řešení vybraných silných a slabých stránek. Jejím cílem je **reflektovat zjištění analýzy současného stavu v sektoru a navrhnout způsob řešení identifikovaných problémů, nedostatků a potřeb sektoru.**²⁹ Strategie programu je tvořena hierarchií cílů programu.

Globální cíl

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost na období 2007-2013 má definován svůj globální cíl, který zní: **„Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU“.** Tento cíl zajišťuje realizaci strategických cílů Národního strategického referenčního rámce 2007-2013, které tvoří cíl „Otevřená, flexibilní a soudržná společnost“ a cíl „Konkurenceschopná česká ekonomika“. Globální cíl OP LZZ je plně v souladu se Strategií hospodářského růstu ČR a s třetí obecnou zásadou Politiky soudržnosti pro podporu růstu a zaměstnanosti (Strategické obecné zásady Společenství, 2007-2013) – Více a lepších pracovních míst.

²⁸ Mezi tyto dokumenty patří: Strategie regionálního rozvoje ČR (schválena usnesením vlády č. 560 ze 17. května 2006), Strategie hospodářského růstu ČR (schválena usnesením vlády č. 1500 z 16. listopadu 2005), Národní program reformy ČR 2005-2008 (schválen usnesením vlády č. 1200 ze 14. Zář 2005), Strategie podpory dostupnosti a kvality veřejných služeb (vzata na vědomí usnesením vlády č. 824 z 1. září 2004), Národní akční plán sociálního začleňování 2004-2006 (schválen usnesením vlády č. 730 z 21. července 2004), Národní akční plán zaměstnanosti 2004-2006 (schválen usnesením vlády č. 696 ze 14. Července 2004), Postup a hlavní směry reformy a modernizace ústřední státní správy (schválen usnesením vlády č. 237 ze 17. března 2004), Strategie udržitelného rozvoje ČR (schválena usnesením vlády č. 1242 z 8. prosince 2004), Národní program přípravy na stárnutí 2003-2007 (schválen usnesením vlády č. 485 z 15. května 2002), Efektivní veřejná správa a přátelské veřejné služby – strategie realizace Smart Administration v roce 2007 – 2015 (základní teze schváleny usnesením vlády č. 197 ze dne 28. února 2007).

²⁹ MPSV ČR, 2007b, s. 79.

Specifické cíle

Specifickými cíli operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost jsou:

1. Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů.
2. Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti.
3. Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených.
4. Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb.
5. Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

V následující tabulce je zobrazena provázanost globálního cíle, specifických cílů a prioritních os OP LZZ. Pod jeden globální cíl spadá pět specifických cílů. Z každého specifického cíle pak vychází jedna nebo dvě prioritní osy.³⁰

Tab. 3.1: Globální cíl, specifické cíle a prioritní osy OP LZZ

Globální cíl OP LZZ				
Zvýšit zaměstnanost a zaměstnatelnost lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU				
Specifický cíl 1	Specifický cíl 2	Specifický cíl 3	Specifický cíl 4	Specifický cíl 5
Zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů	Zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti	Posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených	Posilování institucionální kapacity a efektivnosti veřejné správy a veřejných služeb	Zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti
Prioritní osa 1	Prioritní osa 2a a 2b	Prioritní osa 3	Prioritní osa 4a a 4b	Prioritní osa 5a a 5b
Adaptabilita	Aktivní politiky trhu práce	Sociální integrace a rovné příležitosti	Veřejná správa a veřejné služby	Mezinárodní spolupráce

Zdroj: MPSV ČR, 2007b, s. 80; vlastní zpracování

³⁰ MPSV ČR, 2007b, s. 80.

3.1.3 Prioritní osy programu

Pro podporu z Evropského sociálního fondu prostřednictvím operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost bylo identifikováno 10 prioritních os (včetně technické asistence). Jednotlivé věcné prioritní osy programu jsou shodné se specifickými cíli programu a jsou v souladu s prioritami ESF v programovém období 2007-2013. Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých prioritních os je uveden v příloze č. 1.

Tab. 3.2: Struktura věcných prioritních os OP LZZ

Prioritní osa 1	Adaptabilita (Konvergence)
Prioritní osa 2a	Aktivní politiky trhu práce (Konvergence)
Prioritní osa 2b	Aktivní politiky trhu práce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)
Prioritní osa 3	Sociální integrace a rovné příležitosti (Konvergence)
Prioritní osa 4a	Veřejná správa a veřejné služby (Konvergence)
Prioritní osa 4b	Veřejná správa a veřejné služby (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)
Prioritní osa 5a	Mezinárodní spolupráce (Konvergence)
Prioritní osa 5b	Mezinárodní spolupráce (Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost)

Zdroj: MPSV ČR, 2007b, s. 81; vlastní zpracování

Prioritní osa 1: Adaptabilita

Tato prioritní osa se zaměřuje na realizaci prvního specifického cíle OP LZZ. Je orientována na **předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací a vytváření a zavádění moderních systémů řízení a rozvoje lidských zdrojů**. Jedná se také o rozvoj specifických služeb v oblasti zaměstnanosti, odborné přípravy a podpory zaměstnanců v souvislosti s restrukturalizací podniků a odvětví a s potřebou racionalizace výroby a zavádění nových technologií.

Prostřednictvím této prioritní osy jsou podporovány intervence zaměřené na zvyšování dostupnosti nabídky dalšího vzdělávání, a to podporou vzdělávacích a výcvikových programů ekonomicky aktivního obyvatelstva s ohledem na potřeby trhu práce a znalostní společnosti.

Prioritní osy 2a a 2b: Aktivní politiky trhu práce

Tyto prioritní osy směřují k naplňování druhého specifického cíle OP LZZ. Jsou zaměřeny na **zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání, na prevenci nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti skupin znevýhodněných na trhu práce**. Prostřednictvím této podpory je důraz kladen na jednotlivce a na výběr takových nástrojů a opatření, které nejlépe podpoří jeho integraci do udržitelného zaměstnání.

V rámci těchto prioritních os jsou podporovány intervence zaměřené na zvýšení kvality poradenských, vzdělávacích a zaměstnaneckých služeb poskytovaných institucemi na trhu práce. Dále je podporováno zvýšení efektivity a posílení institucí na trhu práce a v oblasti sociální integrace s ohledem na potřebu efektivní realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

Prioritní osa 3: Sociální integrace a rovné příležitosti

Tato prioritní osa naplňuje třetí specifický cíl OP LZZ. Zaměřena je především na **pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením a osobám sociálně vyloučeným**. Pomoc těmto skupinám je realizována jednak formou přímé podpory těchto osob a jednak formou zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb pro tyto osoby včetně posilování místních partnerství a procesů komunitního plánování. V rámci tohoto cíle jsou podporována také opatření vedoucí ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob a opatření směřující k lepší slučitelnosti rodinného a profesního života.

Prostřednictvím této priority je zvláštní pozornost věnována příslušníkům romských komunit, migrantům a dalším skupinám z odlišného sociokulturního prostředí. Sociální začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva je podpořeno zejména prostřednictvím podpory subjektů poskytujících sociální služby vedoucí k integraci do trhu práce a do společnosti.

Prioritní osy 4a a 4b: Veřejná správa a veřejné služby

Tyto prioritní osy jsou směřovány k realizaci čtvrtého specifického cíle OP LZZ. Jsou naplňovány **prostřednictvím intervencí zaměřených na zvýšení institucionální kapacity, kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb**.

V rámci těchto prioritních os je podpořeno řízení a rozvoj lidských zdrojů ve veřejné správě, zlepšení kvality regulace, snižování administrativní zátěže na ústřední a územní úrovni, řízení kvality a výkonnosti, strategické řízení a komunitní plánování a zkvalitnění

systému vzdělávání a školení ve veřejné správě. Modernizace veřejné správy se neobejde bez využití informačních a komunikačních technologií (ICT) směřujících k vytváření a realizaci projektů eGovernmentu.

Prioritní osy 5a a 5b: Mezinárodní spolupráce

Tyto prioritní osy směřují k naplňování pátého specifického cíle OP LZZ. Jsou zaměřeny na **podporu mezinárodní spolupráce v rámci rozvoje lidských zdrojů**. Tato podpora probíhá mezi projekty v různých členských státech EU, mezi skupinami aktérů zaměřených na specifickou problematiku, mezi aktéry ze společné regionální oblasti s aktéry v dalších oblastech a mezi národními organizacemi v několika členských státech EU.

Účelná podpora mezinárodní spolupráce umožňuje zvýšit dopad projektů na místní, regionální a národní úrovni díky zahrnutí zkušeností, kreditu a odborných znalostí zahraničních partnerů.

Prioritní osy 6a a 6b: Technická pomoc

Tyto prioritní osy jsou zaměřeny v souladu s legislativním rámcem pro strukturální fondy na **podporu řízení a implementaci OP LZZ**. V rámci těchto prioritních os jsou financovány zejména akce pro podporu řízení, implementace, kontroly, monitorování, hodnocení a publicity operačního programu.³¹

3.1.4 Finanční rámec OP LZZ

Finanční rámec NSRR určuje rozdělení prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na jednotlivé operační programy. Z finančního rámce NSRR vychází finanční rámec operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013. Na OP LZZ je určeno **7 %** všech prostředků ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti na programovací období 2007-2013 alokovaných pro ČR v rámci Cíle Konvergence a přibližně **6 %** finančních prostředků určených pro ČR v rámci cíle Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost.

V souladu s požadavky na monofondovost operačních programů je OP LZZ spolufinancován pouze z Evropského sociálního fondu. Projekty v rámci OP LZZ mohou být v případě prioritních os 2, 4, a 5 realizovány na celém území České republiky, včetně

³¹ MPSV ČR, 2007b, s. 81-83.

hl. města Prahy. Projekty v rámci prioritních os 1 a 3 OP LZZ pak mohou **být** realizovány výhradně na území České republiky s výjimkou regionu NUTS II hl. města Praha.³²

Základní hlediska rozdělení finančních prostředků na jednotlivé prioritní osy vychází z:

- strategie a věcného zaměření prioritních os OP LZZ,
- priorit ESF uvedených v návrhu Nařízení o Evropském sociálním fondu,
- nejvyššího strategického dokumentu - Strategických obecných zásad Společenství,
- integrovaných směrů pro růst a zaměstnanost (Lisabonská strategie),
- doporučení EK v oblasti zaměstnanosti určených ČR,
- strategie resortu práce a sociálních věcí
- zkušeností ze současného programového období,
- odhadu absorpční kapacity jednotlivých prioritních os.

V rámci všech oblastí podpory OP LZZ je podpora poskytnuta příjemcům z prostředků **ESF a veřejných prostředků ČR** – státního rozpočtu, případně rozpočtů krajů, měst a obcí.

Určení výše přímé pomoci je vždy stanoveno jako podíl z celkových uznatelných výdajů projektu. Maximální výše podpory může být až 100% celkových uznatelných výdajů projektu. Omezení této výše je pouze v případě veřejné podpory a případně při poskytování příspěvků na mzdy.³³

Spolufinancování OP LZZ

Spolufinancování programu je z Evropského sociálního fondu a z veřejných prostředků České republiky – ze státního rozpočtu kapitol **Ministerstva práce a sociálních věcí** (MPSV), **Ministerstva vnitra** (MV), **Ministerstva průmyslu obchodu** (MPO), **Ministerstva zemědělství** (MZ) a případně z dalších resortů a dále z rozpočtů krajů, měst a obcí. Za zajištění finančních prostředků na spolufinancování z veřejných zdrojů ČR jsou zodpovědné jednotlivé spolufinancující subjekty.

Výše příspěvku ve finančním rámci OP LZZ byla stanovena jako procentní podíl z celkových uznatelných výdajů. Výše příspěvku ze strukturálních fondů pro OP LZZ je

³² MPSV ČR, 2008c, s. 16.

³³ MPSV ČR, 2007b, s. 157.

stanovena na 85%.³⁴ Doplnění zbývajících 15% finančních prostředků je z národních veřejných zdrojů. Příspěvek ESF je kalkulován ve vztahu k celkovým veřejným výdajům.³⁵

3.1.5 Implementační uspořádání

Implementační uspořádání programu, struktura hlavních orgánů a základní procedury pro věcné a finanční řízení OP LZZ jsou popsány v souladu s obecným nařízením Rady (ES) č. 1083/2006. V popisu implementačního uspořádání programu jsou také promítnuty relevantní právní normy České republiky, usnesení vlády ČR, zkušenosti s implementací ESF programů v období 2004-2006 a metodické pokyny Národního orgánu pro koordinaci NSRR.

Řídící orgán

Hlavní činností řídicího orgánu (ŘO) je **zodpovědnost za správné a efektivní řízení programu a provádění pomoci z OP LZZ**, v souladu s předpisy Evropské unie a s národními normami. ŘO pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost bylo určeno *Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Ministr práce a sociálních věcí pověřil výkonem funkce ŘO OP LZZ *odbor 72 MPSV*. Jedná se o odbor pro řízení pomoci z ESF.

Úkolem ŘO je zajistit, aby udělené veřejné zakázky nebo koncese, které se týkají projektů spolufinancovaných z OP LZZ, byly v souladu s platnou národní legislativou o veřejných zakázkách.³⁶

ŘO odpovídá zejména za tyto funkce:

- shromažďování statistických údajů o věcném a finančním plnění OP LZZ podle požadavků kladených na monitorování programu a předávání příslušných informací v souladu s mechanismy dohodnutými mezi ČR a EK při využití informačních systémů k tomu určených,

³⁴ Úprava tohoto příspěvku vychází z čl. 53 Nařízení Rady (ES) č. 1083/2000 ze dne 11. července 2006 o obecných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu a Fondu soudržnosti a o zrušení nařízení (ES) č. 1260/1999 OBECNÉHO NAŘÍZENÍ.

³⁵ MPSV ČR, 2009, s. 98.

³⁶ Tato legislativa musí být v souladu se Směrnicemi Evropského parlamentu a Rady 2004/17/ES, 2004/18/ES, Nařízením (ES) 1564/2005 a principy Smlouvy.

- zajištění, že operace byly pro financování vybírány podle kritérií pro operační program a že po celou dobu provádění byly v souladu s příslušnými předpisy Společenství a s vnitrostátními předpisy,
- zajištění existence systému pro záznam a uchovávání účetních záznamů v elektronické podobě pro každou operaci v rámci operačního programu a shromažďování údajů o provádění nezbytných činností pro finanční řízení, monitorování, ověřování, audit a evaluaci,
- řízení práce monitorovacího výboru a poskytování dokumentů umožňujících sledovat kvalitu provádění operačního programu s ohledem na jeho konkrétní cíle,
- vypracování výroční a závěrečné zprávy o provádění a další.

Zprostředkující subjekt

Zprostředkující subjekt (ZS) je veřejný nebo soukromý subjekt. Řídícím orgánem na něj byly delegovány výkony některých jeho činností. Rozsah delegovaných úkolů a činností musí být písemně stanoven v dohodě mezi ŘO a ZS. Hlavní funkcí ZS je **prokazování připravenosti plnit svěřené úkoly**, především dostatečnou administrativní kapacitou, funkcí potřebných informačních systémů apod. ŘO deleguje na zprostředkující subjekty zejména tyto činnosti: **zajištění procesu výběru projektů, monitorování** (včetně shromažďování dat o projektech), **kontrolu projektů, ověřování žádostí o platby a zajištění publicity v rámci své působnosti**. Toto delegování činností by nemělo mít vliv na celkovou zodpovědnost ŘS za implementaci OP LZZ. Mezi útvary, které budou plnit roli zprostředkujících subjektů OP LZZ, se řadí zejména: *Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo vnitra*, případně jimi zřízené organizace a kraje.

Platební a certifikační orgán

V České republice je pro implementaci pomoci ze strukturálních fondů a Fondu soudržnosti, ustaven jediný Platební a certifikační orgán (PCO), a to *Ministerstvo financí*.³⁷ Výkonem funkce Platebního a certifikačního orgánu, byl pověřen odbor *Národní fond Ministerstva financí*, na základě rozhodnutí ministra financí.

³⁷ Na základě usnesení vlády č. 198 ze dne 22. února 2006.

PCO vykonává následující funkce:³⁸

- spravuje prostředky poskytnuté ze SF na účtech zřízených u ČNB,
- vypracovává a předkládá žádost a závěrečné platby Evropské komisi pro všechny programy na základě výkazů výdajů předložených Řídícím orgánem,
- přijímá platby z Evropské komise,
- účtuje o účetních případech za oblast prostředků PCO v rámci účetní jednotky Ministerstva financí,
- vede systém finančního výkaznictví pro prostředky PCO a další.

Auditní orgán OP LZZ

Výkonem funkce auditního orgánu (AO) je pověřeno *Ministerstvo financí*.³⁹ Rozhodnutím ministra financí byl výkonem této funkce pověřen útvar *Centrální harmonizační jednotka pro finanční kontroly*. Tento odbor je funkčně nezávislý na ŘO OP LZZ a na PCO.

AO provádí v souladu s požadavky relevantní legislativy ES a právních předpisů ČR zejména následující činnosti:

- zajišťuje audit připravenosti řídicího a kontrolního systému OP LZZ,
- předkládá Evropské komisi před podáním žádosti o první platbu a nejpozději do 12 měsíců od schválení programu zprávu posuzující nastavení řídicích a kontrolních systémů operačního programu včetně stanoviska k jejich souladu s příslušnými ustanoveními právních předpisů ES,
- předkládá Komisi do 9 měsíců po schválení OP LZZ strategii auditu zahrnující subjekty, které budou audity provádět,
- zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě za účelem ověření účinného fungování řídicího a kontrolního systému programu,
- kontroluje čtvrtletně plnění konsolidovaného plánu auditů a informuje o tomto plnění platební a certifikační orgán,
- zajišťuje provádění auditu ve veřejné správě na vhodném vzorku operací pro ověření výdajů vykázaných Evropské komisi a další.

³⁸ Dle článku 61 obecného nařízení Rady (ES) č. 1083/ 2006.

³⁹ Na základě usnesení vlády č. 198 ze dne 22. února 2006. Auditní orgán se zřizuje ve smyslu čl. 59 Nařízení Rady (ES) č. 1083/ 2006.

Odpovědnost za zajištění výše uvedených činností nese AO tím, že při zachování vlastní odpovědnosti může vybrané činnosti delegovat na další auditní subjekty. Pro účely certifikace obdrží PCO výsledky všech auditů provedených AO.

Finanční útvar

Dne 14. prosince 2006 byl ministrem práce a sociálních věcí zřízen **odbor financování a evidence majetku, který zabezpečuje činnosti Finančního útvaru (FÚ)**. Tento odbor se snaží o zajištění podmínky oddělení funkcí platebních, řídicích a kontrolních. FÚ provádí po obdržení žádosti o platbu z ŘO, resp. ZS platby příjemcům z prostředků SR na předfinancování výdajů. Tyto výdaje mají být kryty z prostředků z rozpočtu EU, a prostředků SR, které jsou určeny na národní financování. FÚ vede jejich přesnou a úplnou evidenci a účtuje o příjmech z ESF zasílaných z MF ČR na základě souhrnné žádosti.

Národní orgán pro koordinaci

Národním orgánem pro koordinaci (NOK) NSRR bylo pověřeno *Ministerstvo pro místní rozvoj*.⁴⁰ Jako centrální koordinátor vytváří NOK **jednotný rámec pro implementaci OP řídicími orgány**. Jeho další činností je vedení řídicích orgánů za účelem zajištění efektivity a právní platnosti při řízení operačních programů.

Národní orgán pro koordinaci NSRR vykonává následující kompetence:

- vydává pokyny a metodiky v oblastech řízení, provádění evaluací, sběru dat a jejich elektronické výměny, zakládání a činnosti monitorovacích výborů, kontroluje a dohlíží na všechny aktivity, které spadají mezi úkoly řídicích orgánů operačních programů,
- monitoruje implementaci NSRR a operačních programů a navrhuje systémová řešení v případech pomalé implementace programů,
- zajišťuje stanovení rámce pro fungování monitorovacího výboru NSRR,
- vypracovává ve spolupráci s Platebním a certifikačním orgánem pravidla způsobilosti výdajů,
- koordinuje a připravuje zprávy, které jsou předkládány EK a další.⁴¹

⁴⁰ Na základě rozhodnutí vlády ČR ze dne 22. února 2006 (usnesení č. 198).

⁴¹ MPSV, 2007b, s. 160-165.

3.2 Situační analýza Zlínského kraje

3.2.1 Region soudržnosti NUTS II Střední Morava

V rámci srovnání ekonomické vyspělosti se **region soudržnosti Střední Morava řadí k podprůměrně rozvinutým regionům a to jak v rámci EU-27, tak v rámci ČR. Ekonomická vyspělost tohoto regionu je, v porovnání s průměrem nových členských zemí, které vstoupily do EU 1. 5. 2004 a 1. 1. 2007, nadprůměrná.**⁴² Ekonomická struktura regionu vykazuje značnou vyspělost z pohledu podílu primárního sektoru, avšak podíl služeb zůstává hluboko pod průměrem EU. Co se týká nezaměstnanosti, její celková míra se výrazně neodchyluje od celostátního či uniijního průměru. Problém tvoří vysoká úroveň strukturální nezaměstnanosti a podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Neuspokojivá je také vzdělanostní struktura obyvatelstva, nízký podíl vysokoškolsky vzdělaných osob a klesající ukazatele v cestovním ruchu.

Poloha regionu soudržnosti Střední Morava se nachází ve středu Evropy, ve východní části ČR. Značnou část tvoří periferní poloha, protože region má společné hranice s Polskem a Slovenskem. Tento **region zaujímá 11,7 % území ČR** a rozkládá se na ploše 9 230 km². Z toho plocha Olomouckého kraje tvoří 5 267 km² a Zlínského kraje 3 963 km². **Na region soudržnosti Střední Morava připadá 12 % obyvatelstva ČR** a žije v něm přibližně 1,230 milionu obyvatel. Olomoucký kraj tvoří 639 894 a Zlínský 589 839 osob. Region má **nepříznivé ekonomicko-geografické charakteristiky**. Velkou část regionu tvoří hranice s ekonomicky slabšími oblastmi Polska a Slovenska a třetinu území pokrývá Chráněná krajinná oblast.

Střední Morava je regionem soudržnosti (NUTS II), který tvoří **dva kraje (NUTS III)- Olomoucký a Zlínský kraj**. Kraj Olomoucký se dělí na 5 okresů a 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Zlínský kraj se člení na 4 okresy a 13 správních obvodů obcí s rozšířenou působností. Jednotlivé okresy i správní obvody obcí jsou velikostně i urbanisticky značně rozdílné, hustota zalidnění je ve Zlínském kraji 149 osob na km² a v Olomouckém kraji 121 osob na km². V sídlech s 50 000 a více obyvateli žije v regionu pouze 15 % obyvatel tohoto regionu. S výjimkou regionu Středních Čechy je to nejméně v ČR. V regionu Střední Morava žije přibližně 43 % obyvatel v obcích o velikosti 500 – 5 000 obyvatel, podobně je tomu tak i v regionu Střední Čechy.

⁴² MMR ČR, 2006, s. 23.

Pravomoc samospráv krajů a obcí je v ČR omezená a všechny zásadní politiky spadají do kompetence centrální vlády a úřadů. To platí také o územních rozpočtech, přičemž ve srovnání s ostatními regiony je daňová výtěžnost regionu soudržnosti Střední Morava nejnižší.⁴³

3.2.2 Zjednodušená socio-ekonomická analýza Zlínského kraje

Zlínský kraj se nachází ve východní části České republiky. Na severozápadě sousedí s Olomouckým krajem, na severovýchodě s krajem Moravskoslezským, a na jihozápadě s Jihomoravským krajem. Na východě je hranice kraje tvořena státní hranicí se Slovenskou republikou.

Kromě pohoří Chřibů vyplňuje západní část Zlínského kraje také severní polovina Dolnomoravského úvalu a jižní část Hornomoravského úvalu. Východní hranici kraje tvoří Bílé Karpaty, ty směrem k severu přecházejí v Javorníky a Moravsko–Slezské Beskydy. Severní části dominuje Hostýnsko – Vsetínská hornatina. Největší řekou, která protéká tímto krajem, je Morava, k menším tokům patří Bečva, Senice, Olšava, Vlára a Dřevnice.

Na počátku roku 2003 zanikly okresní úřady a území samosprávných krajů se od té doby pro účely státní správy dělí na správní obvody **obcí s rozšířenou působností**, ty pak dále na správní obvody obcí s **pověřeným obecním úřadem**. Zlínský kraj je tvořen územím okresů: **Kroměříž, Uherské Hradiště, Vsetín a Zlín**. Rozložení okresů zaznamenává obrázek 3.1. Rozšířenou státní správu na území kraje, mimo okresních měst, vykonávají obce: Bystřice pod Hostýnem, Holešov, Luhačovice, Otrokovice, Rožnov pod Radhoštěm, Uherský Brod, Valašské Klobouky, Valašské Meziříčí, Vizovice. Ve Zlínském kraji je celkový počet obcí 304, z nich 29 má statut města. Svou rozlohou 3 964 km² představující cca 5 % celkové plochy České republiky je Zlínský kraj čtvrtým nejmenším krajem.

⁴³ MMR ČR, 2006, s. 23-30.

Obr. 3.1: Členění Zlínského kraje podle okresů



Zdroj: <http://www.kr-zlinsky.cz>, 2002

Obyvatelstvo

V roce 2007 žilo na území Zlínského kraje **589 839 obyvatel**.⁴⁴ Celkový počet obyvatel Zlínského kraje se od roku 1994 nepřetržitě snižuje. Za poslední období se zvýšil podíl osob v produktivním věku 15-64 let. Děje se tak díky tomu, že se do této věkové kategorie dostaly silné ročníky populačních vln z 50. a 70. let 20. století. Hustota zalidnění 149 obyvatel/km² výrazně převyšuje republikový průměr. Nejvyšší zalidněnost je v okrese Zlín (187 obyvatel/km²) a nejnižší v okrese Vsetín (127 obyvatel/km²).⁴⁵

Tab. 3.3: Obyvatelstvo Zlínského kraje (stav k 31. 12. 2007)

Na 1000 obyvatel	Zlínský kraj	Průměr ČR
živě narození	10,3%	11,1%
zemřelí	9,9%	10,1%
Průměrný věk (k 31. 12.)	40,4	40,3
muži	38,7	38,8
ženy	42,1	41,8

Zdroj: ČSÚ, 2007b, s. 1; vlastní zpracování

⁴⁴ <http://vdb.czso.cz>, 2006.

⁴⁵ ČSÚ, 2007a, s. 11.

Ve Zlínském kraji připadá na 1000 obyvatel 10,3 % živě narozených dětí a 9,9% zemřelých. Průměrný věk obyvatel Zlínského kraje byl v roce 2007 40,2 let. Muži mají v tomto kraji průměrný věk 38,7 let a ženy 42,1. Zmíněné informace zaznamenává tabulka 3.3, kde jsou uvedené informace srovnány s průměrem ČR.

Ekonomická charakteristika

V minulosti bývalo Zlínsko považováno za ekonomicky silnou oblast s výraznou koncentrací velkých průmyslových podniků. Nejvýznamnějšími produkty tradičně spojované s centrem regionu byly obuv, pneumatiky, stroje a letadla.

Hospodářsky stabilní pozice Zlína a celé východní Moravy se přibližně od poloviny 90. let minulého století začala otřásat v důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu. Na ekonomický vývoj měla negativní dopad také špatná dopravní obslužnost území, odtržení od Slovenska, s nímž do té doby fungovaly významné obchodní vztahy, a rovněž rozpad většiny zavedených vědecko-výzkumných pracovišť. Důsledkem se stala podprůměrná tvorba hrubého domácího produktu, třebaže je region nadále vnímán jako bohatá a dynamická oblast v rámci České republiky.⁴⁶

Ekonomika v kraji byla a je založena především na zhodnocování vstupních surovin a polotovarů. Export v kraji je negativně poznamenán polohou kraje v rámci ČR. V roce 2007 dosáhla **průměrná hodnota HDP na 1 obyvatele kraje 283 366 Kč** (v běžných cenách). Hrubý domácí produkt se od roku 2003 stále zvyšuje a v roce 2007 tvořil **167 186 mil. Kč**.

Tab. 3.4: **Regionální makroekonomické ukazatele Zlínského kraje**

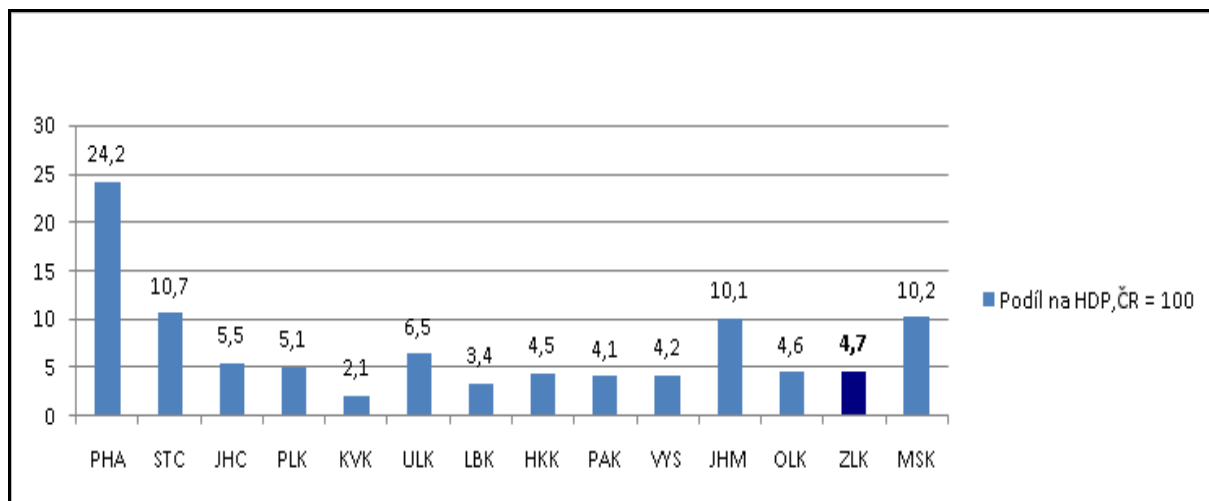
Ukazatel	2003	2004	2005	2006	2007
Hrubý domácí produkt (mil. Kč)	122 489	129 796	138 911	150 638	167 186
Podíl kraje na HDP ČR v % (ČR =100)	4,8	4,6	4,7	4,7	4,7
Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele, průměr ČR=100	81,9	79,6	80,7	81,5	82,9
Hrubý domácí produkt na 1 obyvatele (v Kč)	206 803	219 514	235 265	255 376	283 366

Zdroj: ČSÚ, 2009a, s. 123; vlastní zpracování

⁴⁶ <http://www.kr-zlinsky.cz>, 2002.

V České republice se na tvorbě HPD nejvíce podílí hl. město Praha, nejmenší podíl zaujímá Karlovarský kraj. Jak zobrazuje následující graf, Zlínský kraj se podílí na tvorbě hrubého domácího produktu 4,7 % a řadí se na 8. místo mezi kraji v České republice.

Graf 3.1: Podíl jednotlivých krajů České republiky na tvorbě HDP v %



Zdroj: <http://www.czso.cz>, 2009; vlastní zpracování

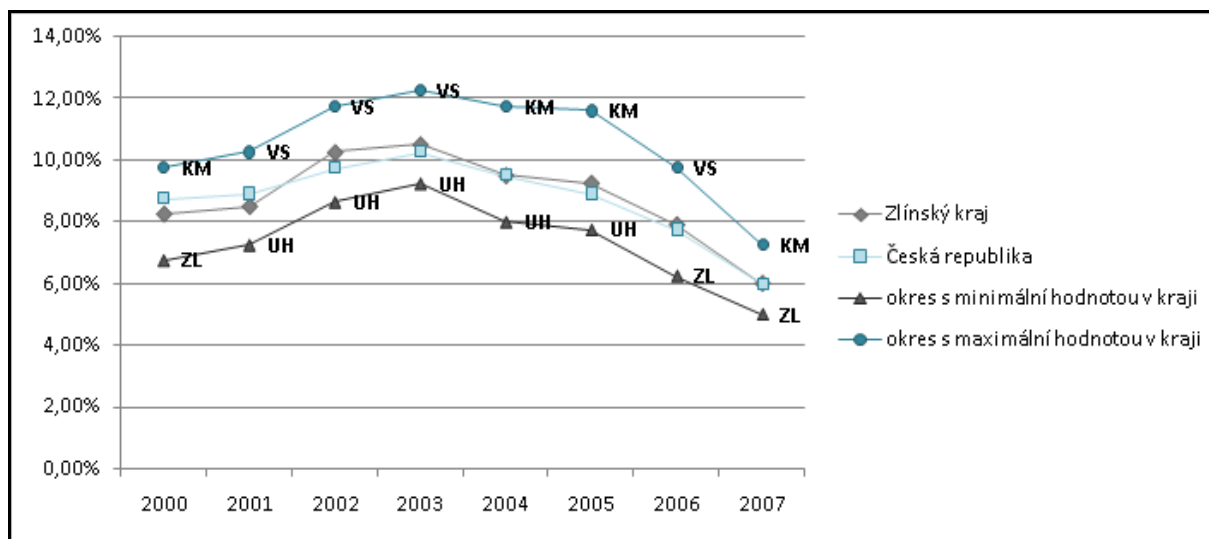
Trh práce

V kraji bylo ke konci roku 2007 zaměstnáno celkem **282,5 tis. osob**. Z toho v oblasti zemědělství, lesnictví a rybolovu bylo zaměstnáno pouze 2,6%, v oblasti průmyslu a stavebnictví 47,9% a nejvíce zaměstnaných bylo v oblasti tržních a netržních služeb 49,4%. **Míra ekonomické aktivity** byla ve Zlínském kraji pro rok 2006 **59%**. Co se týká průměrné hrubé měsíční mzdy, ta v roce 2006 činila 16 692 Kč. Průměrná hrubá měsíční mzda byla rozdílná v jednotlivých oblastech výroby. Pro oblast zemědělství, lesnictví a rybolovu byla nejnižší a činila 15 116 Kč, v oblasti stavebnictví tvořila 16 125 Kč a nejvyšší byla pro oblast průmyslu, kdy činila 17 622Kč.

Ke konci roku 2008 byla výše **míry registrované nezaměstnanosti** ve Zlínském kraji **3,9%**. Oproti předchozímu roku došlo ke snížení tohoto ukazatele. V roce 2007 činila míra registrované nezaměstnanosti ve Zlínském kraji 5,98%. K 31. 12. 2007 tvořil počet **neumístěných uchazečů o zaměstnání v kraji 20 171 osob**, což tvoří 5,7 % celkového počtu uchazečů v ČR. Ke stejnému datu bylo registrováno ve Zlínském kraji **6 683 volných pracovních míst**. Vývoj míry nezaměstnanosti ve Zlínském kraji a ČR je zobrazen v grafu 3.2. Jsou v něm uvedeny také okresy s maximální a minimální hodnotou míry registrované nezaměstnanosti v kraji. Nejnižší hodnotu mají od roku 2000 okresy Zlín

a Uherské hradiště. S nejvyšší hodnotou registrované nezaměstnanosti se střídají okresy Vsetín a Kroměříž.⁴⁷

Graf 3.2: Míra registrované nezaměstnanosti v %

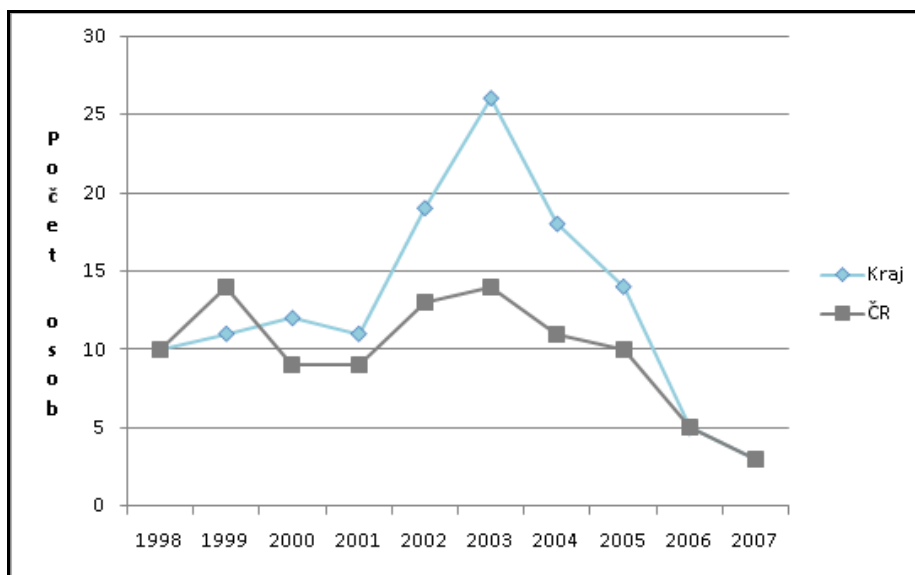


Zdroj: ČSÚ, 2009b, s. 122; vlastní zpracování

V letech 2006 a 2007 se ve Zlínském kraji shoduje počet neumístěných uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo s počtem uchazečů v celé ČR. V roce 2006 vycházelo jak ve Zlínském kraji, tak v ČR 5 osob na jedno volné pracovní místo. V roce 2007 se tento počet snížil až na 3,5 osoby. Pokles může být způsoben nárůstem volných pracovních míst nebo v důsledku snižování počtu neumístěných uchazečů. Vývoj počtu uchazečů na volné pracovní místo v České republice a Zlínském kraji zobrazuje Graf 3.3.

⁴⁷ ČSÚ, 2007b, s. 1.

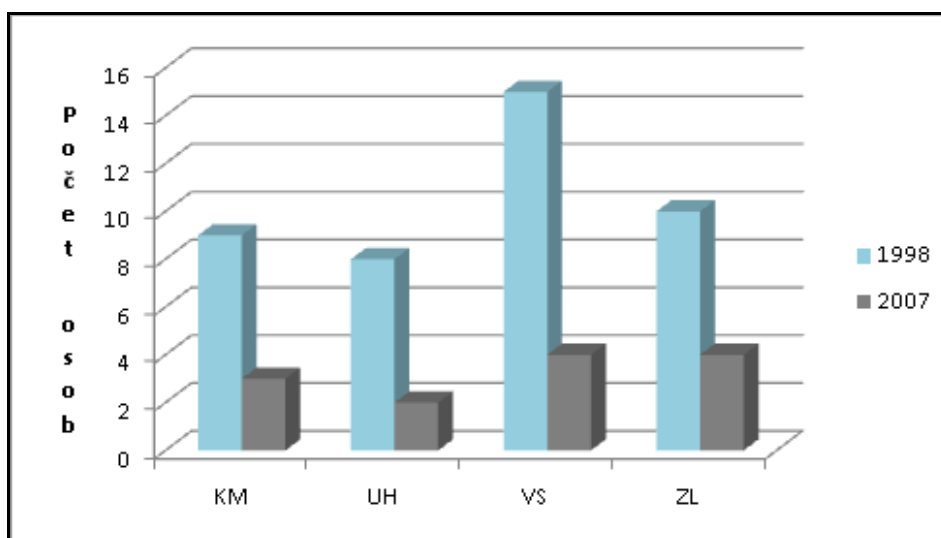
Graf 3.3: Neumístění uchazeči o zaměstnání na 1 volné pracovní místo v ČR a Zlínském kraji



Zdroj: ČSÚ, 2009b, s. 122; vlastní zpracování

Srovnání neumístěných uchazečů o zaměstnání na 1 volné pracovní místo v jednotlivých okresech Zlínského kraje zobrazuje graf 3.4. Je z něj patrné snížení počtu uchazečů ve všech okresech mezi lety 1998-2007. K nejvýraznějšímu snížení došlo v okrese Vsetín a nejnižší podíl uchazečů je v okrese Uherské hradiště.

Graf 3.4: Neumístění uchazeči o zaměstnání na 1 volné pracovní místo v okresech Zlínského kraje



Zdroj: ČSÚ, 2009b, s. 122; vlastní zpracování

Výzkum a vývoj

V současné době se Zlínský kraj potýká se dvěma základními problémy v oblasti aplikace a využívání výsledků vědy a výzkumu. První se týká skutečnosti, že od roku 1989 byly postupně v souvislosti s restrukturalizací a privatizací velkých podniků podstatně redukovány a rušeny výzkumné a vývojové kapacity. Likvidována a omezována byla také činnost dřívějších resortních nebo oborových výzkumných, vývojových a projektových pracovišť. Druhým problémem jsou nedostačující finanční prostředky v podnicích. Tento nedostatek brání nejen základnímu rozvoji, ale především dlouhodobým a strategickým investicím do podpory a aplikace vědy a výzkumu. Malé a střední podniky nejsou schopny vytvářet vlastní výzkumná centra, přičemž stále chybí vytvoření jejich vazby na vysoké školství a vědecko-výzkumnou základnu v kraji.

Následkem těchto problémů je zaostávání technologií, omezená možnost konkurence, omezený záběr průmyslové produkce, malá stabilizace pracovních míst a omezené možnosti přílivu zahraničních investic. Všechny tyto faktory se odrážejí na omezené schopnosti kraje vytvářet alespoň průměrný HDP v rámci ČR. Tato zaostalost brzdí ekonomický růst kraje, a proto se Zlínský kraj snaží napomoci zvýšit konkurenceschopnost podnikatelů a atraktivitu pro podnikání prostřednictvím rozvoje inovačních aktivit v oblasti podnikání.

Základna vědy a výzkumu (VaV) ve Zlínském kraji je bohužel jen zčásti propojena s klíčovými průmyslovými odvětvími. Výzkumné ústavy a pracoviště VŠ v kraji jsou zaměřeny pouze na některá z nejvýznamnějších odvětví a naopak pokrývají i obory, které už nejsou pro kraj příliš perspektivní. Toto zaměření je do značné míry dáno historicky (např. pro zbrojní průmysl), k dispozici jsou pracoviště VaV orientované do zemědělství. Nepřehlédnutelné postavení má **Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně**, která je se svými aktuálně pěti fakultami a Univerzitním institutem největším hráčem na poli vědy a výzkumu. Její dynamický růst (vznikla se dvěma fakultami v roce 2000) navíc neustále pokračuje a z pohledu inovačního prostředí regionu je významný záměr univerzity více se profilovat do oblastí aplikovaného a průmyslového výzkumu.

Dopravní infrastruktura

Vybavení technickou infrastrukturou ve Zlínském kraji je do velké míry podmíněno jeho geografickou polohou a hornatým reliéfem krajiny. Zlínský kraj je současně druhým nejodlehlejším ve vztahu k dominantnímu společenskému a hospodářskému centru

ČR – hlavnímu městu Praze. Regionální metropole Zlín je od Prahy vzdálena 297 km, zatímco průměrná vzdálenost těchto center a Prahy je 170 km.

Spolu s Jihočeským krajem patří Zlínský kraj do skupiny nejvíce postižených regionů v oblasti silniční infrastruktury. Kraj není doposud napojen na dálniční síť ČR pro motorová vozidla a řadí se tak mezi kraje, na jejichž území se tento typ silnic vůbec nenachází. Z hlediska délky ostatních silnic nacházejících se na území kraje na km² plochy, zaujímá Zlínský kraj poslední místo s hustotou 0,526 km silnic na km², což je 25 % pod republikovým průměrem.

Vzhledem k hlavním hospodářským partnerům ČR, kdy podíl exportu do Německa činí 31% a na Slovensko pouze 8,4 je zřejmé, že poloha kraje je nevýhodná a navíc umocněná nedostatečně dobudovanou a nedostatečně propustnou silniční sítí. Současně platí, že s hospodářským růstem úměrně rostou i nároky na dopravní výkony, takže odstranění těchto nedostatků je jedním ze základních předpokladů pro rozvoj území.

4 Využití Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na příkladu vybraného projektu

V následující kapitole je popsán konkrétní projekt s názvem „*Kvalita, efektivita a dostupnost*.“ Tento projekt byl předložen k výzvě s názvem „*Podpora vzdělávání a procesů v sociálních službách*“, která byla vyhlášena od 21. srpna 2008 do 31. října 2008. Jelikož se jedná o tzv. „měkký“ neinvestiční projekt, nebylo povinností vytvářet k projektové žádosti studii proveditelnosti, analýzu trhu a hodnocení finanční efektivnosti projektu. Žadatelem tohoto projektu je *Charita sv. Vojtěcha Slavičín*. Žádost o podporu zpracovala firma *CC Systems a. s.*, která realizuje řadu projektů financovaných ze strukturálních fondů. Přestože nebyl tento projekt schválen výběrovou komisí k realizaci, představuje možný způsob využití Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

4.1 Identifikace operačního programu

V následující tabulce je identifikován operační program, globální grant, prioritní osa a oblast podpory, pod kterou projekt spadá. Projekt byl předložen 12. října 2008 k výzvě číslo 22.

Tab. 4.1: Identifikace operačního programu a výzvy

Číslo operačního programu	CZ. 1. 04
Název operačního programu	OP Lidské zdroje a zaměstnanost
Číslo globálního grantu	CZ.1.04/3.1.03
Název globálního grantu	Podpora vzdělávání a procesů v sociálních službách
Číslo prioritní osy	3
Název prioritní osy	Sociální integrace a rovné příležitosti
Číslo oblasti podpory	3.1
Název oblasti podpory	Podpora sociální integrace a sociálních služeb
Číslo výzvy	22
Název výzvy	Výzva pro předkládání GP - Podpora vzdělávání a procesů v sociálních službách

Zdroj: CC Systems a. s., 2008; vlastní zpracování

4.2 Identifikace projektu

V tabulce 4.2 je uveden název projektu, předpokládané datum zahájení, ukončení a doba trvání projektu.

Tab. 4.2: Identifikace projektu

Název projektu	Kvalita, efektivita a dostupnost - tři dimenze poskytování sociálních služeb
Zkrácený název projektu	Kvalita, efektivita a dostupnost
Název projektu anglicky	Quality, Efficiency, Accessible - three Dimension of administration sociable Services
Předpokládané datum zahájení realizace projektu	01.04. 2009
Předpokládané datum ukončení realizace projektu	31. 03. 2011
Doba trvání v měsících	24,0

Zdroj: CC Systems a. s., 2008; vlastní zpracování

4.2.1 Základní informace o projektu

Projekt *Kvalita, efektivita a dostupnost - tři dimenze poskytování sociálních služeb* předkládá Charita sv. Vojtěcha Slavičín a dva partneři Charita Svaté rodiny Luhačovice a Charita Valašské Klobouky. Hlavním cílem projektu **je odborné vzdělávání pracovníků poskytovatelů sociálních služeb, vzdělávání v oblasti zavádění a kontroly standardů kvality sociálních služeb a vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti managementu a řízení.** Cílovou skupinou jsou pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby a dobrovolníci. Celkem bude projektem podpořeno **60 osob.**

4.2.1 Dopady a místo realizace projektu

Území dopadu projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ bude na území Zlínského kraje. Místem realizace budou obce Luhačovice, Slavičín a Valašské Klobouky.

Tab. 4.3: Území dopadu a místo realizace projektu

Kód území dopadu:	Název území dopadu	Spadá pod
CZ072	Zlínský kraj	Střední Morava
Místo realizace NUTS5		
Kód NUTS 5	Název NUTS 5	Spadá pod
CZ0724585459	Luhačovice	Zlín
CZ0724585751	Slavičín	Zlín
CZ0724585891	Valašské Klobouky	Zlín
Realizované investice NUTS3		
Kód NUTS3	Název NUTS3	Procentní podíl
CZ072	Zlínský kraj	100,00

Zdroj: CC Systems a. s., 2008; vlastní zpracování

4.3 Identifikace žadatele a realizační tým projektu

4.3.1 Charakteristika organizace

Žadatelem projektu je *Charita sv. Vojtěcha Slavičín*. Tato charita je nestátní nezisková organizace a účelovým zařízením církve s vlastní právní subjektivitou. Byla zřízena Arcibiskupstvím olomouckým v zastoupení Mons. Jana Graubnera v roce 2000 a je zapsána v rejstříku Ministerstva kultury. Charita sv. Vojtěcha Slavičín je základní složkou Arcidiecézní charity Olomouc, která tvoří součást organizace Charita Česká republika a Caritas Internationalis. Její **hlavní činností je poskytování sociálních a zdravotních služeb a humanitární činnost**. Sociální služby poskytuje seniorům, lidem s postižením tělesným, mentálním i kombinovaným a lidem ohroženým sociální exkluzí.

Žadatel má od roku 2003 zkušenosti s přípravou a realizací různých projektů a grantů. V posledních letech se jednalo především o projekt *Vybavení půjčovny zdravotnických pomůcek*, který byl financován z Ministerstva zdravotnictví, financování projektů *sociálních služeb z Ministerstva sociálních věcí*, projekt *Dobrovolnictví - soubor přednášek pro nábor nových dobrovolníků z Krajského úřadu Zlín*, projekt *Zdravý životní styl*, soubor

přednášek pro seniory a granty - hipoterapie, canisterapie aj. Tyto projekty nebyly financovány ze strukturálních fondů.

4.3.2 Realizační tým projektu

Realizační tým projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ je tvořen devíti pracovníky na těchto pozicích:

- Projektový manažer.
- Koordinátor I.
- Koordinátor II.
- Finanční manažer.
- Sekretářka.
- Projektový manažer- metodik I.
- Projektový manažer- metodik II.
- Lektor – expert I.
- Lektor – expert II.

Projektový manažer

Zodpovídá za veškeré aktivity projektu a řídí projekt jako celek. Koordinuje jednotlivé aktivity projektu, vybírá a oslovuje odborné členy projektového týmu. Stanovuje a vede pravidelné porady projektového týmu, řídí projektový tým a zodpovídá za výstupy jednotlivých projektových aktivit a naplňování nastavených monitorovacích indikátorů.

Projektový manažer zodpovídá za dodržování harmonogramu projektu, oprávněnost projektových nákladů a dohlíží nad čerpáním rozpočtu, sleduje rizika projektu a navrhuje jejich řešení. Komunikuje a spolupracuje s partnery projektu, s dodavateli služeb a s poskytovatelem finanční podpory. Sepisuje smlouvy se všemi dodavateli v rámci projektu. Zpracovává zprávu o zahájení realizace projektu, průběžné monitorovací zprávy a žádosti o finanční zálohy. Zpracovává závěrečnou monitorovací zprávu. **Tato funkce je zastupitelná finančním manažerem.**

Koordinátor I

Koordinuje realizaci projektu za partnera Charitu Svaté rodiny Luhačovice, zajišťuje dodržování časového harmonogramu projektu, ve spolupráci s manažerem projektu řídí a koordinuje klíčové aktivity projektu. Podílí se na řídicí a odborné práci dle specifikace v uzavřené partnerské smlouvě. Přípravuje podklady pro zprávu o zahájení realizace, pro průběžné monitorovací zprávy a pro závěrečnou zprávu. Archivuje veškerou dokumentaci vztahující se k projektu za svoji organizaci. Předkládá projektovému manažerovi soupisku účetních dokladů související s projektem a účastní se schůzek (porad) projektového týmu. Zajišťuje výukové prostory v Luhačovicích, konzultuje se svými pracovníky jejich připomínky, náměty a postřehy a tyto předává na poradách projektového týmu. **Zastupitelnost pozice koordinátor I zajišťuje sekretářka.**

Koordinátor II

Koordinuje realizaci projektu za partnera Charitu Valašské Klobouky. Jeho zastupitelnost a povinnosti jsou totožné jako u koordinátora I.

Finanční manažer

Provádí kontrolu čerpání rozpočtu projektu dle jednotlivých kapitol. Informuje projektového manažera o stavu čerpání rozpočtu projektu a finančních tocích. Úzce spolupracuje s účetní projektu, neprovádí zaúčtování dokladů ani zpracování mezd. Zpracovává návrhy na úpravy rozpočtu projektu, zodpovídá za efektivní a maximálně možné čerpání rozpočtu projektu. Spolupracuje při zpracování zprávy o zahájení realizace projektu, průběžných monitorovacích zpráv a průběžných žádostí o platbu. Spolupracuje na zpracování závěrečné zprávy. Účastní se pravidelných porad projektového týmu. Řídí aktivity projektu v době nepřítomnosti projektového manažera. Zodpovídá se přímo projektovému manažerovi, kterým je zastupitelný.

Sekretářka

Zpracovává veškerou dokumentaci spojenou s realizací projektu. Účastní se všech porad projektového týmu. Vyřizuje korespondenci týkající se projektu. Archivuje všechny dokumenty projektu. Zpracovává zápisy z porad projektového týmu. Spolupracuje při přípravě zprávy o zahájení realizace projektu, průběžných monitorovacích zpráv i závěrečné zprávy. Organizuje zabezpečení všech aktivit projektu. Přípravuje vzdělávací materiály pro účastníky projektu a zajišťuje výukové prostory. Vyřizuje objednávky projektu a zodpovídá za projektovou pokladnu. Pracuje dle aktuálních metodických

pokynů projektového manažera a účastní se pravidelných porad projektového týmu. Při přípravě dokumentace spolupracuje se všemi členy projektového týmu. Zodpovídá se projektovému manažerovi.

Projektový manažer - metodik I a II

Ve spolupráci s projektovým manažerem řídí a monitoruje klíčové aktivity projektu a dohlíží na jejich průběh. Podílí se na metodické supervizi vzdělávacích aktivit. Zajišťuje a koordinuje jednotlivé aktivity projektu v době nepřítomnosti zástupce partnera. Metodicky řídí realizaci projektu. Komunikuje s partnery, lektory a projektovým manažerem. Konzultuje s účastníky projektu jejich připomínky, náměty, postřehy. Podílí se na zpracování zprávy o zahájení projektu, průběžných monitorovacích zpráv i závěrečné zprávy. Účastní se pravidelných porad projektového týmu. Tak jako finanční manažer se zodpovídá projektovému manažerovi, kterým je také zastupitelný.

Lektor – expert I a II

Lektor vede odbornou přednášku na semináři dle své odbornosti. Ve spolupráci s asistentkou zpracovává projektovou dokumentaci. Informuje projektového manažera (v některých případech metodika) o přípravě a průběhu realizace vzdělávací aktivity a svých požadavcích na technické zabezpečení přednášky. Zodpovídá se projektovému manažerovi. Zastupitelný je jiným lektorem stejné odbornosti.

4.3.3 Partner projektu

Projekt Kvalita, efektivita a dostupnost bude mít **dva partnery** – Charita Svaté rodiny Luhačovice a Charita Valašské klobouky.

Charita Svaté rodiny Luhačovice

Tato charita byla zaregistrována na Ministerstvu kultury od 1. 4. 2004⁴⁸ a sídlí v budově Římskokatolické farnosti Luhačovice. Je součástí Arcidiecézní charity Olomouc, začleněné do Charity České republiky.⁴⁹ Zřizovatelem partnera je Arcibiskupství olomoucké, zastoupené Mons. Janem Graubnerem. Posláním partnera je především **charitativní a sociální pomoc seniorům, lidem sociálně slabým, znevýhodněným, osobám se zdravotním postižením, pomoc osobám bez příštřeší, nezaměstnaným a lidem v nouzi**

⁴⁸ Dle zákona č. 3/2002 Sb.

⁴⁹ Charita České republiky je členem mezinárodních organizací- Caritas Internationalis a Caritas Europa.

v regionu Luhačovická a v okolních obcích. **Hlavní činností partnera je nezisková činnost charitativní, humanitární, zdravotnická, sociální, vzdělávací, preventivní, výchovná a duchovní.**

Partner projektu má zkušenosti s přípravou a realizací projektů financovaných ze strukturálních fondů. Dne 7. 9. 2005 byl zahájen projekt *Poradna pro nezaměstnané SPOLU*, který byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu a ze státního rozpočtu České republiky - globální grant Nadace rozvoje občanské společnosti. Zřizovatelem i provozovatelem této služby byla Charita Svaté rodiny Luhačovice. Prostřednictvím toho projektu bylo poskytováno sociální poradenství, které pomáhalo klientům s orientací a řešením obtížných životních situací, především při ztrátě a hledání nového zaměstnání. Jednalo se o dvouletý projekt a jeho cílem bylo pomoci znevýhodněným skupinám se začleněním zpět na otevřený trh práce.

Způsob zapojení partnera do realizace projektu

Partner projektu Charita Svaté rodiny Luhačovice poskytne místnost, ve které budou probíhat vzdělávací aktivity, které umožní další vzdělávání pracovníků. Do budovy partnera je zajištěn bezbariérový přístup. Partner v souladu s principy transparentnosti, rovného zacházení a nediskriminace vyzve k předložení nabídky dodavatele k podání cenové nabídky na vybavení učebny nábytkem.⁵⁰ Učebna bude k dispozici po celou dobu trvání projektu. V této učebně budou probíhat kurzy počítačové gramotnosti, které povedou ke zvyšování kvality a efektivity poskytovaných služeb u klienta.

Partner se bude podílet na všech klíčových aktivitách projektu. V řídicím týmu bude mít 2 pracovníky, kteří se budou podílet na řízení a monitoringu projektu, budou zajišťovat publicitu ve své územní působnosti a organizovat vzdělávací aktivity pro své pracovníky v souladu s harmonogramem projektu. Bude se podílet na výběru a rozřazení účastníků a účastnic do jednotlivých vzdělávacích skupin, bude je zvát na jednotlivé vzdělávací aktivity, konzultovat s nimi jejich připomínky, náměty a postřehy k průběhu a výstupům jednotlivých klíčových aktivit. Bude sledovat plnění monitorovacích indikátorů za své pracovníky, sledovat a předcházet případným rizikům ohrožujících realizaci projektu. Bude organizačně zabezpečovat aktivity probíhající na učebně v Luhačovicích, archivovat veškerou dokumentaci vztahující se k projektu po dobu 10 let od ukončení projektu a podílet se na přípravě podkladů k závěrečnému auditu.

⁵⁰ V souladu se zákonem č. 137/2006 Sb. a Metodickým pokynem pro zadávání zakázek OP LZZ.

Charita Valašské Klobouky

Tato charita je tak jako první partner projektu součástí Arcidiecézní charity Olomouc, začleněné do Sdružení Česká katolická charita. Její **hlavní činností je charitní pečovatelská terénní nebo ambulantní služba**. Pečovatelská služba je poskytována na dvou střediscích, a to ve Valašských Kloboukách a Brumově-Bylnici. Služba je poskytována seniorům, chronicky nemocným a zdravotně postiženým občanům bez rozdílu rasy, přesvědčení, politické příslušnosti nebo náboženského vyznání, kteří mají sníženou soběstačnost v základních životních dovednostech, zejména sníženou schopnost zajistit si osobní péči, sníženou dostupnost či nedostupnost používání veřejných míst, uplatňování práv a nároků. Charita Valašské Klobouky poskytuje Osobní asistenční službu již od roku 2005.

Způsob zapojení partnera do realizace projektu

Charita Valašské klobouky se jako partner bude podílet na všech klíčových aktivitách projektu. V řídicím týmu bude mít 2 pracovníky, kteří se budou podílet na řízení a monitoringu projektu, budou zajišťovat publicitu ve své územní působnosti a organizovat vzdělávací aktivity pro své pracovníky v souladu s harmonogramem projektu. Bude se podílet na výběru a rozřazení účastníků a účastnic do jednotlivých vzdělávacích skupin, bude je zvat na jednotlivé vzdělávací aktivity, konzultovat s nimi jejich připomínky, náměty a postřehy k průběhu a výstupům jednotlivých klíčových aktivit. Bude sledovat plnění monitorovacích indikátorů za své pracovníky a sledovat a předcházet případným rizikům ohrožujících realizaci projektu. Bude archivovat veškerou dokumentaci vztahující se k projektu po dobu 10 let od ukončení projektu a podílet se na přípravě podkladů k závěrečnému auditu.

4.4 Popis projektu

Hlavním posláním projektu **je odborné vzdělávání pracovníků poskytovatelů sociálních služeb, vzdělávání v oblasti zavádění a kontroly standardů kvality sociálních služeb a vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti managementu a řízení**. Žadatel a jeho partneři žádají o finanční podporu na vzdělávání svých pracovníků a dobrovolníků podle § 115. odst. 2 zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů a podle § 3 zákona č. 198/2002 Sb. o dobrovolnické službě a změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. **Cílovou skupinou jsou pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci a další odborní pracovníci, kteří**

přímo poskytují sociální služby a dobrovolníci. Celkem bude projektem podpořeno 60 osob. V rámci projektu budou účastníci a účastnice absolvovat odborné vzdělávání v oblasti počítačové gramotnosti za účelem zvyšování kvality poskytovaných sociálních služeb s přímou vazbou na péči o klienta, komunikace a řízení lidských zdrojů, sociálního práva a sociální rehabilitace, standardů kvality, etiky a psychohygieny, základů zdravotní hygieny a epidemiologie, domácího násilí na seniorech, péče o ležícího klienta a práce s klientem s rizikem v chování. Projekt bude realizován po dobu 24 měsíců.

4.4.1 Analýza výchozího stavu

Na území České republiky je celá řada firem, které zajišťují vzdělávací aktivity. Od 1. ledna 2007 platí zákon 108/2006 Sb. o sociálních službách, který stanovuje předpoklady pro výkon činnosti v sociálních službách. Z tohoto zákona vyplývá pro poskytovatele sociálních služeb povinnost zajistit odborné zvyšování kvalifikace jednotlivých pracovníků. Charita sv. Vojtěcha, pro toto další zvyšování kvalifikace svých pracovníků a pracovníků partnerů projektu, chtěla prostřednictvím projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ využít nabídek firem MARLIN, Altix, bit cz a CC Systems a. s., které zprostředkovávají vzdělávací a jiné kurzy.

4.4.2 Cíle projektu

Hlavním (globálním) cílem projektu je **prohloubení a rozšíření stávající kvalifikace a odbornosti pracovníků poskytovatelů sociálních služeb absolvováním dalšího odborného vzdělávání, vzdělávání v oblasti zavádění a kontroly standardů kvality sociálních služeb a vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti managementu a řízení.**

Specifickým cílem je na základě identifikovaných vzdělávacích potřeb umožnit pracovníkům žadatele a jeho partnerů komplexní obecné a odborné vzdělávání. Celoživotní vzdělávání je nezbytnou součástí profesionálního přístupu ke klientům. Zvýšení stávající úrovně znalostí a dovedností povede k odstranění bariér, ke zlepšení komunikace a profesionálního přístupu ke klientům, s cílem poskytovat kvalitní, odborné a etické služby uživatelům okrajové části Zlínského kraje.

4.4.3 Klíčové aktivity

V projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ je celkem 20 aktivit:

- Organizační zajištění projektu.
- Materiální a technické zajištění projektu.
- Výběr a rozřazení účastníků do skupin.
- Základy počítačové gramotnosti nezbytné pro vedení elektronické dokumentace.
- Základy počítačové gramotnosti pro zvýšení dostupnosti sociálních služeb.
- Komunikace a sociální dovednosti.
- Základy spisové služby a archivnictví.
- Základy správné komunikace.
- Řízení lidských zdrojů pro střední management a liniové vedoucí.
- Domácí násilí na seniorech.
- Etika pracovníka v sociálních službách.
- Hygiena a epidemiologie.
- Psychohygiena a syndrom vyhoření.
- Sociální právo.
- Sociální rehabilitace.
- Standardy kvality sociálních služeb.
- Základy zdravotní péče.
- Vzdělávání v práci s klientem s rizikem v chování (restrikce).
- Péče o ležícího klienta.
- Závěrečné vyhodnocení projektu.

Organizační zajištění projektu

V rámci této aktivity bude **jmenován realizační tým projektu a budou stanoveny kompetence, povinnosti a odpovědnost jednotlivých členů týmu podílejících se na projektu**. Dále bude stanovena zastupitelnost členů realizačního týmu v případě jejich absence. Stanovený realizační tým vypracuje závazný časový harmonogram realizace jednotlivých aktivit a termíny pravidelných porad realizačního týmu. Bude připravena zadávací dokumentace pro vyhlášení výběrového řízení na nákup počítačové techniky a vzdělávacích kurzů. Délka trvání této aktivity bude 1 měsíc.

Materiální a technické zajištění projektu

V rámci materiálového zabezpečení projektu bude **proveden nákup zařízení pro realizační tým**. Bude zřízena webová stránka projektu na www stránkách realizátora a partnerů. Stránky budou měsíčně aktualizovány v závislosti na probíhajících aktivitách. Vzhledem k tomu, že v rámci realizace projektu bude nutné uskutečnit dodávky, které podléhají pravidlům výběru dodavatele, bude v této fázi probíhat důkladná a transparentní příprava výběrového řízení, oslovení potencionálních dodavatelů a výběr dodavatelů.⁵¹ Budou zajištěny pomůcky pro účastníky projektu a bude dbáno na to, aby byly zhotoveny z recyklovaných a recyklovatelných materiálů. **Délka trvání této aktivity bude 2 měsíce.**

Výběr a rozřazení účastníků do skupin

V rámci této aktivity bude **uskutečněna informativní schůzka pro pracovníky žadatele, jeho partnerů a dobrovolníky, kde budou účastníci a účastnice seznámeni s projektem, jeho klíčovými aktivitami, cíli a harmonogramem**. Dále budou vybráni pracovníci žadatele, partnerů a dobrovolníci, kteří se budou profesně vzdělávat v jednotlivých vzdělávacích aktivitách. Také budou vybráni vedoucí pracovníci, kteří se budou vzdělávat v oblasti managementu a řízení. **Délka této aktivity bude 2 měsíce.** Výstupem této aktivity bude vytvoření vzdělávacích skupin A, B, C a D a rozřazení pracovníků žadatele a jeho partnerů do jednotlivých skupin.

Základy počítačové gramotnosti nezbytné pro vedení elektronické dokumentace

V dalším vzdělávání pracovníků v sociálních službách, které se významně podílí na zvyšování kvality poskytovaných služeb, brání nízká počítačová gramotnost. Řada pracovníků v sociálních službách nepoužívá počítače pracovní ani soukromě. **Cílem aktivity je překonat obavy účastníků, seznámit je s výpočetní technikou a získat základní přehled o možnostech využití informačních technologií.** Absolvování kurzu umožní pracovníkům přímo poskytujícím sociální služby **vedení elektronické dokumentace o poskytované sociální službě klientům pomocí speciálního softwaru pro vedení dokumentace o sociální službě WinCarol⁵²**. Rozsah této aktivity je **minimálně 90 hodin.**

⁵¹V souladu se zákonem č. 137/2006 Sb. a s metodickým pokynem pro zadávání zakázek OP LZZ.

⁵² WinCarol je modulární informační databázový systém, který byl vytvořen pro potřeby evidence a účtování komplexních služeb domácí péče.

Základy počítačové gramotnosti pro zvýšení dostupnosti sociálních služeb

K dobrému fungování systému poskytování sociálních služeb je potřeba neustále informovat širokou veřejnost o možnostech a systému poskytování sociálních služeb. Ke zlepšení práce se sponzory a dárci, k získávání nových a motivování stávajících, je nutné neustále propagovat svojí organizaci a poskytované služby. **Z tohoto důvodu je cílem této aktivity proškolení pracovníky v oblasti základních grafických programů pro vytváření propagačních materiálů v profesionální kvalitě.** Získané znalosti a dovednosti přispějí k lepší informovanosti o poskytovaných sociálních službách na Slavičínsku, Luhačovicku a Valašsko Kloboučku, a ke zvýšení dostupnosti a kvality sociálních služeb. V kurzu se nebudou vzdělávat vedoucí pracovníci **Rozsah této aktivity je minimálně 80 hodin.** Výstupem bude osvědčení účastníků o absolvování vzdělávacího programu.

Komunikace a sociální dovednosti

Cílem tohoto vzdělávacího kurzu je zvýšení interpersonálních dovedností s využitím interaktivních forem výcviku a workshopů. **Rozsah této aktivity je stanoven minimálně na 16 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu.

Základy spisové služby a archivnictví

Cílem kurzu je seznámit účastníky a účastnice se základy spisové služby a archivnictví a aplikace příslušné legislativy v oblasti sociálních služeb a standardů kvality. **Rozsah této aktivity bude minimálně 8 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Základy správné komunikace

Cílem tohoto kurzu je doplnění a prohloubení teoretických a praktických poznatků správné komunikace při poskytování sociálních služeb, posilování a rozvoj schopností využít teoretické základy pro výkon povolání a osvojení si základů správné komunikace. **Rozsah této aktivity je minimálně 20 hodin.**

Řízení lidských zdrojů pro střední management a liniové vedoucí

Cílem této aktivity je seznámit střední a liniové manažery s problematikou práce s lidmi, řešení případových studií a rozšíření systému poznatků z oblasti personalistiky a práce s lidmi. Aktivitu se budou účastnit vedoucí jednotlivých zařízení žadatele a partnerů.

Rozsah klíčové aktivity je minimálně 16 hodin. Výstupem je osvědčení o absolvování vzdělávacího programu

Domácí násilí na seniorech

Cílem této aktivity je získání teoretických a praktických poznatků a seznámení účastníků a účastnic projektu se situací v oblasti domácího násilí se zaměřením na ochranu seniorů a prevenci domácího násilí na seniorech. **Rozsah této aktivity je minimálně 7 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Etika pracovníka v sociálních službách

Cílem aktivity je aplikace práv uživatelů sociálních služeb v denní praxi a seznámení účastníků a účastnic projektu s pravidly ochrany osobních údajů a s úlohou etických kodexů, s pojmy etika a morálka. **Rozsah aktivity je minimálně 8 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Hygiena a epidemiologie

Cílem aktivity je seznámení účastníků a účastnic projektu se základními podmínkami procesu šíření nákazy. **Rozsahem této aktivity je minimálně 8 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR

Psychohygiena a syndrom vyhoření

Cílem aktivity je seznámení účastníků a účastnic projektu s problematikou pracovní zátěže a tzv. burn-out syndromem (syndrom vyhoření) jako stavem celkového vyčerpání a ztráty smyslu vlastní práce, který se dostavuje jako důsledek dlouhodobého působení emocionálně náročných situací souvisejících s výkonem pomáhající profese. Těžištěm aktivity je nácvik postupů pro prevenci syndromu vyhoření a diagnostika aktuální dispozice jednotlivých účastníků a účastnic. **Rozsah této aktivity je stanoven minimálně na 7 hodin.** Výstupem této aktivity bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Sociální právo

Cílem této aktivity je posílení a rozvoj schopností využít teoretické základy pro výkon povolání. **Rozsah této aktivity je stanoven minimálně na 18 hodin.** Výstupem této aktivity bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Sociální rehabilitace

Cílem aktivity je pochopení základní problematiky sociální rehabilitace, seznámení účastníků a účastnic se základní koncepcí ucelené sociální rehabilitace. Po absolvování této klíčové aktivity budou pracovníci schopni aplikovat sociální rehabilitace v praxi. **Rozsah aktivity je minimálně 12 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Standardy kvality sociálních služeb

Cílem aktivity je seznámení účastníků a účastnic s cíli a způsoby poskytování sociálních služeb, ochranou práv osob, dokumentací o poskytování sociální služby, řešením stížností na kvalitu nebo způsob poskytování sociální služby.

Jedná se o dvoudenní program, jehož součástí bude workshop s cílem výměny zkušeností se zaváděním standardů kvality sociálních služeb do praxe mezi pracovníky žadatele a jeho partnery. **Rozsah této aktivity bude minimálně 20 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Základy zdravotní péče

Cílem této aktivity je získání všeobecného přehledu o základech somatologie, zdravotní péče, gerontologie a možnostech změn zdravotního stavu uživatelů sociálních služeb. **Rozsah této aktivity je minimálně 12 hodin.** Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Vzdělávání v práci s klientem s rizikem v chování (restrikce)

Cílem této aktivity je seznámení účastníků a účastnic s novými přístupy a metodami práce s klientem s rizikem v chování a obeznámení s možností užití souboru úchopů vedoucích ke zklidnění klienta. Jeho cílem je seznámit pracovníky s novými povinnostmi, které vyplývají pro poskytovatele služby ze zákona o sociálních službách v oblasti restrikcí a dodržování základních práv a svobod uživatele sociální služby.

Jedná se o dvoudenní program, **rozsah minimálně 10 hodin teorie a 3 hodiny praktických ukázek** šetrné sebeobrany za dohledu školených lektorů. Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Péče o ležícího klienta

Cílem kurzu je vzdělání a výchova pracovníků v přímé obslužné péči o seniory a osoby se zdravotním postižením. Výstupem bude osvědčení o absolvování vzdělávacího programu MPSV ČR.

Závěrečné vyhodnocení projektu

Vyhodnocení projektu bude provedeno na základě vyplněných dotazníků od účastníků a účastnic projektu, a na základě poznatků a zkušeností realizačního týmu. Bude proveden závěrečný audit a bude zpracována závěrečná zpráva projektu dle požadavku zadavatele. Výsledky projektu budou zveřejněny na www stránkách projektu žadatele a jeho partnerů. Na závěr realizace projektu bude uspořádán odborný seminář. Seminář bude určen pro zástupce místní samosprávy a bude zaměřen na širokou odbornou i laickou veřejnost. Výstupem vyhodnocení bude uzávěrka projektu, zpráva ze závěrečného auditu, zpracovaná a odevzdaná závěrečná zpráva a odborný seminář.

4.4.4 Inovativnost projektu

Na trhu se vzděláním se sice nabízí možnosti pro všechny zájemce o vzdělávání v oblasti sociálních služeb, ale pro danou cílovou skupinu je mnohdy problematické tyto nabídky využít. Pracovníci žadatele a jeho partnerů, z důvodu časové náročnosti své profese (poskytují služby ve směnném provozu, o sobotách a nedělích, 7 dnů v týnu, 24 hodin denně) mají omezené možnosti se vzdělávat. Vzdělávací kurzy probíhají většinou v krajských městech, z důvodu jejich naplnění potřebným počtem účastníků, a jsou pro pracovníky z okrajových částí Zlínského kraje dopravně a časově obtížně dostupné. Z tohoto důvodu je také obtížné sladit vzdělávací aktivity s jejich pracovním a rodinným životem. Většinou se jedná o jednorázové aktivity, kterých se jednotliví pracovníci zúčastňují nepravidelně a nárazově. Vzdělávání není ucelené (komplexní) a jeho přínos, pro pracovníky není dostatečně efektivní.

Tento projekt je sestaven ve spolupráci s jednotlivými pracovníky žadatele a jeho partnerů, s ohledem na jejich vzdělávací potřeby a na sladění jejich pracovního a rodinného života. Čas a místo konání kurzů bude uzpůsobeno všem účastníkům a účastnicím vzdělávání a bude probíhat v blízkosti jejich pracoviště a bydliště.

Velmi důležitá je také nabídka komplexního vzdělávání, a ne jen jeden kurz, která povede k prohlubování a zdokonalování znalostí a dovedností pracovníků, a tím bude podporovat kvalitu, efektivitu a profesionalitu poskytovaných sociálních služeb.

4.4.5 Analýza rizik

Mezi rizika, která by mohla ohrozit realizaci projektu, patří:

- onemocnění některého z účastníků,
- neúspěch účastníků projektu při skládání zkoušek,
- onemocnění člena realizačního týmu,
- předčasné odchody ze vzdělávacích aktivit.

Pro zmíněná rizika byla navržena **opatření**, jimiž by se měla tato rizika odvrátit nebo alespoň omezit. Absence pro nemoc by neměla být příliš významnou překážkou, protože sestavený projekt představuje dlouhodobý vzdělávací proces. Jednotlivé vzdělávací aktivity budou také doplněny výukovými materiály, ze kterých bude možno čerpat. Pokud nebude některý z účastníků schopen složit závěrečné zkoušky, budou mu poskytnuty dle potřeby a zájmu individuální konzultace tak, aby si doplnil znalosti a mohl zkoušky úspěšně složit. Lektori jednotlivých rekvalifikací budou k účastníkům přistupovat individuálně, aby flexibilně reagovali na případné mezery ve znalostech a snížili tak riziko neúspěchu u závěrečných zkoušek. Onemocnění člena realizačního týmu bude odstraněno při zahájení projektu stanovením kompetencí a zastupitelností jednotlivých členů realizačního týmu. V každé fázi projektu se může stát, že účastník ztratí motivaci dále pokračovat nebo nezvládne sladit svůj pracovní a rodinný život s aktivitami projektu. Tomuto riziku je kladena velký význam. Účastníkům budou umožněny individuální osobní konzultace s členy realizačního týmu a navíc i konzultace pomocí e-mailu s lektory jednotlivých vzdělávacích kurzů.

4.5 Cílové skupiny a udržitelnost projektu

Cílovou skupinou jsou pracovníci žadatele a jeho partnerů, kteří vykonávají odbornou činnost v sociálních službách. **V projektu budou vzdělávání pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci a další odborní pracovníci, kteří přímo poskytují sociální služby, vedoucí pracovníci a dobrovolníci, kteří pomáhají jako asistenti a společníci při poskytování sociálních služeb.**

Na základě požadavků pracovníků v sociálních službách sestavili vedoucí pracovníci nabídku vzdělávacích programů. Podle požadavků pracovníků byl sestaven plán jednotlivých vzdělávacích aktivit, o které projevil zájem největší počet pracovníků. Další odborné vzdělávání splňuje požadavky podle zákona č. 108/2006 Sb. Zákona o sociálních službách.

Cílová skupina bude rozdělena do vzdělávacích skupin A, B, C a D. Cílová skupina A, B a C bude absolvovat stejné vzdělávací aktivity. Tyto vzdělávací aktivity se budou v průběhu projektu třikrát opakovat. V každé vzdělávací skupině budou pracovníci žadatele a jeho partnerů, čímž bude zajištěno nejen jejich vzdělávání, ale zároveň i předávání dobrých zkušeností mezi poskytovateli sociálních služeb v okrajové oblasti Zlínského kraje. Pro cílovou skupinu D je vybráno specifické vzdělávání, které bude probíhat po celou dobu realizace projektu, přičemž jednotliví účastníci skupin A, B a C se mohou vzdělávat i v rámci skupiny D. Celkový počet účastníků je stanoven na 60 osob.

Udržitelnost projektu

Účastníci projektu budou schopni po ukončení projektu poskytovat kvalitní, efektivní a dostupné sociální služby na Slavičínsku, Luhačovicku a Valašsko Kloboučku. Budou schopni zvládnout očekávaný nárůst osob starších 65+ a zajistit jim požadovanou úroveň zdravotní a sociální péče. Zvyšování kvality sociálních služeb, zejména prostřednictvím vzdělaných pracovníků, povede ke zlepšení ochrany práv uživatelů služby a zajistí jim dostatečnou a pestré nabídku služeb sociální péče. Součástí vzdělávání je komunikace, základy spisové služby, zdravotní péče a sociální právo. Znalosti získané v aktivitách mohou účastníci a účastnice využít i v budoucnosti ve svém pracovním i osobním životě, pokud by se rozhodli zvolit si pracovní uplatnění mimo oblast sociálních služeb. Účastníci mají zajištěno obecné vzdělávání zvyšující možnosti jejich uplatnění na trhu práce. Získané vědomosti a dovednosti tak budou šířit i mimo oblast sociálních služeb a budou zvyšovat informovanost o poskytovaných sociálních službách.

4.6 Harmonogram realizace projektu

Předpokládané datum zahájení projektu bylo stanoveno na 1. 4. 2009. Maximální délka trvání projektu, v rámci výzvy, pro kterou byl projekt „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ předložen je 2 roky a jeho realizace musí být ukončena nejpozději do 30. 6. 2015. Doba realizace tohoto projektu je 24 měsíců a předpokládané datum ukončení je 31. 03. 2011, což splňuje podmínku výzvy. Během prvních pěti měsíců realizace projektu bude pozornost věnována organizačnímu zajištění projektu, materiálnímu a technickému zajištění projektu, výběru a rozřazení účastníků do skupin. Zahájení výukových kurzů je naplánováno na září 2009 a bude trvat do listopadu 2010. V roce 2011 bude probíhat závěrečné hodnocení projektu. Podrobný harmonogram projektu je uveden v příloze č. 2.

4.7 Rozpočet projektu

Tab. 4.4: Náklady projektu

Kód	Název nákladu	Náklady celkem	%
01	Osobní náklady	1 168 328,00	30,09
02	Cestovné	0,00	0
03	Zařízení a vybavení	713 500,00	18,38
04	Nákup služeb	1 493 400,00	38,47
05	Stavební úpravy	0,00	0
06	Přímá podpora	284 000,00	7,32
07	Křížové financování	223 000,00	5,74
08	Přímé způsobilé náklady celkem	3 882 228, 00	100
09	Přímé způsobilé náklady bez křížového financování	3 659 228, 00	94,26
10	Nepřímé náklady	698 801,04	18
11	Celkové způsobilé náklady	4 581 029, 04	118
12	Celkové nezpůsobilé náklady	0,00	0
13	Celkové náklady projektu	4 581 029, 04	118

Zdroj: CC Systems a. s., 2008; vlastní zpracování

Projekt „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ vykazuje **nulové příjmy** a jeho celkové náklady jsou 4 581 029,04 Kč. V tabulce 4.4 jsou uvedeny částky jednotlivých nákladů projektu. Kompletní rozpočet projektu je uveden v příloze č. 3.

4.7.1 Zdroje financování projektu

Je naplánováno, že projekt bude financován z 85% z fondů Evropské unie a 15% z národních veřejných zdrojů. Celkové náklady projektu činí 4 581 029,04 Kč. Tato výše celkových nákladů odpovídá maximální a minimální výši podpory na financování jednoho projektu.⁵³ Částka, financována ze strukturálních fondů činí 3 893 875, z toho 5,74 % připadá na křížové financování z ERDF a zbylá část připadá na financování z ESF. Tabulka 4.5 uvádí částky příspěvku ze strukturálních fondů a národních veřejných zdrojů.

Tab. 4.5: **Financování projektu**

Veřejné financování	Náklady projektu (v Kč)	% z celkových nákladů
Příspěvek ze strukturálních fondů	3 893 874,69	85
Příspěvek z národních veřejných zdrojů	687 154,35	15
• Příspěvek ze státního rozpočtu	687 154,35	15
• Příspěvek z krajských rozpočtů	0,00	0
• Příspěvek z obecních rozpočtů	0,00	0
Jiné národní veřejné	0,00	0
Veřejné finanční prostředky celkem	4 581 029,04	100

Zdroj: CC Systems a. s., 2008; vlastní zpracování

4.8 Indikátory projektu

Hlavním a jediným indikátorem projektu je indikátor „počet“, jedná se o **indikátor výstupu projektu**. Celkový počet osob, které obdrží podporu, v rámci projektu je 60. Počet klientů služeb, kteří obdrží podporu – absolventi kurzů je 397. V rámci tohoto projektu budou podpořeny tři organizace. Počet úspěšně podpořených klientů služeb je 54 a počet úspěšných absolventů kurzů je 357. Díky tomuto projektu vznikne jeden inovovaný produkt.

⁵³ Dle Výzvy pro předkládání grantových projektů - Podpora vzdělávání a procesů v sociálních službách.

Tab. 4.6: **Hodnoty indikátorů**

Kód	Název	Jednotka	Výchozí hodnota	Cílová hodnota	Datum dosažení plánované hodnoty
07.41.00	počet osob, které obdržely podporu v rámci projektů - celkem	Počet osob	0,00	60,00	31. 03. 2011
07.41.10	Počet klientů služeb, kteří obdrželi podporu - celkem	Počet osob	0,00	397,00	31. 03. 2011
07.45.00	počet podpořených organizací- celkem	Počet osob	0,00	3,00	31. 03. 2011
07.46.10	počet úspěšně podpořených klientů služeb, kteří obdrželi podporu - celkem	Počet osob	0,00	54,00	31. 03. 2011
07.46.13	počet úspěšných absolventů kurzů	Počet osob	0,00	357,00	31. 03. 2011
07.57.00	počet nových/inovovaných produktů	Počet osob	0,00	1,00	31. 03. 2011

Zdroj: CC Systems a. s., 2008; vlastní zpracování

4.9 Plán financování projektu

Během realizace projektu je naplánováno pět žádostí o platbu. Následující tabulka zobrazuje data předložení žádostí o platbu a předpokládanou požadovanou částku.

Tab. 4.7: **Harmonogram plateb dotace ze SF EU**

Číslo žádosti	Pořadí žádosti o platbu	Datum předložení žádosti o platbu	Předpokládaná požadovaná částka
01	1. platba	01. 06. 2009	916 206,00
02	2. platba	01. 12. 2009	916 206,00
03	3. platba	01. 06. 2010	916 206,00
04	4. platba	01. 06. 2010	916 206,00
05	5. platba	01. 06. 2011	916 206,04

Zdroj: CC Systems a. s., 2008; vlastní zpracování

4.10 Publicita projektu

Pro realizaci projektu Evropskou unií a Českou republikou bude propagováno a zviditelněno poskytnutí podpory prostřednictvím následujících nástrojů:

- tvorba tištěných materiálů,
- inzerce v médiích,
- informace účastníkům projektu o spolufinancování projektu z fondů EU na všech dokumentech,
- realizace seminářů a konferencí,
- tvorba publicity na webových stránkách,
- tvorba samolepek povinných log,
- tvorba audiovizuálních a filmových materiálů,
- tvorba propagačních předmětů.

Při zahájení projektu bude vytvořena tisková zpráva o projektu, jeho cílech a klíčových aktivitách, která bude publikována ve Zlínském deníku, v časopise Arcidiecézní charity Olomouc "Informace", ve Slavičinském zpravodaji, v Luhačovických novinách, ve Zpravodaji města Valašské Klobouky a v Městském zpravodaji Brumova-Bylnice. V průběhu projektu vyjdou v každém místě realizace články, které budou informovat o průběhu realizace projektu.

Pro účastníky projektu budou zajištěny a nakoupeny propagační předměty. Všechny propagační předměty budou opatřeny logem EU, ESF, OP LZZ a názvem projektu v souladu s Manuálem pro publicitu OP LZZ 2007 - 2013.

4.11 Horizontální témata

Horizontální témata představují průřezové oblasti politik Evropské unie, jejichž dlouhodobým cílem je vnést do intervencí ESF přidanou hodnotu a přispět tak k lepší kvalitě projektů. Pro strukturální fondy v období 2007-2013 lze odvodit dvě základní horizontální témata: **rovné příležitosti a udržitelný rozvoj**.

Při zpracování projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ byla zajištěna implementace horizontálních témat prostřednictvím kladného zodpovězení otázek dotazníku k problematice rovných příležitostí a udržitelného rozvoje a připojením stručného a výstižného komentáře s vysvětlením. Z dotazníku vyplývá pozitivní vztah jak k rovným příležitostem, tak k udržitelnému rozvoji. Komentář k dotazníku je uveden v příloze č. 4.

4.12 Veřejná podpora⁵⁴

Pro aktivity, které žadatel a jeho partneři realizují v rámci svého předmětu činnosti, existuje relevantní trh jak z pohledu druhu plnění, tak území a času, žadatel se tohoto trhu nezúčastňuje za účelem tvorby zisku. **Hlavní činností všech tří subjektů – Charity Slavičín, Charity Svaté rodiny Luhačovice i Charity Valašské klobouky je činnost nezisková.**

Aktivity projektu směřují k naplňování služeb ve veřejném zájmu (aktivity zaměřené na znevýhodněné skupiny a na osoby pracující s těmito znevýhodněnými skupinami). Vzdělávání má pozitivní vnější účinky na společnost jako celek, neboť zvyšuje konkurenceschopnost ekonomiky.

Poskytnutím finanční podpory nejsou žadatel a jeho partneři zvýhodněni na úkor jiných. Projektová žádost je předmětem volné soutěže, které se mohou zúčastnit všechny relevantní subjekty na trhu. Projektem je podporován rozvoj cílových skupin a řešeny jejich reálné problémy. Projekt nezakládá veřejnou podporu.

4.13 Souhrnné hodnocení projektu

Hodnocení grantových i individuálních projektů v rámci OP LZZ probíhá ve dvou etapách. Nejprve probíhá **formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti**. V případě, že žádost splňuje všechna kritéria pro toho hodnocení, postupuje do **věcného hodnocení**. Maximální výše věcného hodnocení je 100 bodů, aby mohl být projekt doporučen k financování, musí získat minimálně 65 bodů.

Dle OP LZZ jsou u projektů věcně hodnocena tato kritéria: **smysl a cíle projektu, cílová skupina, žadatel, projektové řízení, udržitelnost a rizikovost projektu, rozpočet projektu, výsledky a výstupy projektu**. Každé kritérium má stanovenou váhu při hodnocení, která je udávána v procentech. Mezi zmíněná hodnotící kritéria se dále řadí **rozpor s horizontálními tématy a závěrečné hodnocení**, tato dvě kritéria ale nemají

⁵⁴ **Veřejnou podporou** se rozumí každá podpora poskytnutá státem v jakékoli formě nebo ze státních prostředků, která narušuje nebo může narušit hospodářskou soutěž tím, že zvýhodňuje určité podniky nebo určitá odvětví výroby a pokud ovlivňuje obchod mezi členskými státy. Za státní prostředky se na základě judikatury ES považují i ostatní veřejné zdroje. Blíže je veřejná podpora definována v Pokynech k regionální podpoře 2007-2013 (2006/c 54/08) a v zákoně č. 1215/2004 Sb. o uplatnění některých vztahů v oblasti veřejné podpory.

procentní váhu při hodnocení. Tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ je uvedena v příloze č. 5.

V projektové žádosti projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ není při popisu projektu a charakteristice o základních informacích projektu shodně definován hlavní cíl projektu. Projekt má podrobně a smysluplně zdůvodněnu potřebnost a navazuje na cíle výzvy.

Projekt má jasně vymezenou a popsánu cílovou skupinu, na kterou jsou zaměřeny aktivity projektu. Při popisu cílové skupiny je vymezen její způsob zapojení do projektu a definován přínos projektu pro cílovou skupinu.

V žádosti je podrobně popsána charakteristika žadatele a jeho partnerů. Jsou v ní uvedeny jejich zkušenosti v oblasti poskytování sociálních služeb a způsob zapojení partnera do realizace projektu.

Významnou, a v případě jiných projektů poměrně málo obvyklou, částí tohoto projektu je **velmi podrobný a rozsáhlý popis jednotlivých aktivit**. V projektu je vytvořen časový harmonogram průběhu jednotlivých aktivit a součástí projektu je návrh opatření pro předcházení rizik. V žádosti je uvedena také udržitelnost projektu po ukončení jeho realizace.

Projekt „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ je **projektem nerentabilním**, který vykazuje nulové výnosy, ale svým zaměřením vytváří celospolečenský přínos. Projekt má přehledně, srozumitelně a věcně zpracovaný rozpočet. Velkým negativem je nadhodnocení osobních, čili mzdových nákladů a vysoká položka nákupu služeb - nákup jednotlivých vzdělávacích kurzů. Toto negativum se odráží v neúměrně vysokém rozpočtu.

Dalším nedostatkem projektové žádosti je **nulová diverzifikace indikátorů projektu**, což představuje pouze jeden výstup projektu a to počet účastníků, kteří absolvují vzdělávací kurzy.

Pozitivem projektu je **kladný vztah k horizontálním tématům**.

Při hodnocení splnil projekt „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“ všechna kritéria pro formální hodnocení a hodnocení přijatelnosti. Úspěšný byl také při věcném hodnocení, kdy získal celkem 74 bodů ze 100. Po tomto hodnocení byl projekt doporučen výběrové komisi ke schválení, ale ta jej k financování v rámci OP LZZ nakonec neschválila.

5 Závěr

Diplomová práce se zabývá lidskými zdroji a jejich rozvojem za pomoci využití disponibilních finančních nástrojů Evropské unie a České republiky. Dle zaměření svých priorit je za stěžejní nástroj pro podporu lidských zdrojů v České republice považován Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Finanční prostředky na financování jednotlivých projektů z tohoto programu jsou čerpány především z Evropského sociálního fondu. Pro získání těchto prostředků je důležité zpracovat kvalitní projekty, které se předkládají k vyhlášeným výzvám dle jednotlivých prioritních os operačního programu. Aby byly tyto projekty schváleny k realizaci, musí splnit řadu hodnotících kritérií.

Cílem diplomové práce bylo popsat způsob podpory lidských zdrojů v České republice prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Vzhledem k obsahu a zaměření diplomové práce je možné konstatovat, že cíl práce byl naplněn. K objasnění podpory lidských zdrojů, za pomoci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, je součástí první kapitoly představení politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie. Ta svými nástroji financuje jednotlivé projekty prostřednictvím navržených programů, které mají přispět ke snižování rozdílů a zvyšování rozvoje mezi jednotlivými regiony nejen uvnitř jednotlivých států, ale celé Evropské unie.

Promítnutí podpory lidských zdrojů z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost je provedeno na příkladu konkrétního projektu s názvem „Kvalita, efektivita a dostupnost“. Oblastí podpory tohoto projektu je „Podpora sociální integrace a sociálních služeb.“ Žádost o jeho realizaci podala Charita sv. Vojtěcha Slavičín. Cílem projektu je odborné vzdělávání pracovníků poskytovatelů sociálních služeb, vzdělávání v oblasti zavádění a kontroly standardů kvality sociálních služeb a vzdělávání vedoucích pracovníků v oblasti managementu a řízení.

Přestože projekt splnil nejen formální, ale také věcná kritéria pro získání podpory z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, nebyl schválen výběrovou komisí k realizaci. Součástí diplomové práce je vlastní souhrnné hodnocení projektu, které obsahuje evaluaci vybraných částí projektového záměru. Dle tohoto hodnocení, je velkým negativem projektu neúměrně vysoký rozpočet projektu, což by mohlo představovat jeden z důvodů, jež vedly k neschválení. Příčinou takto vysokého rozpočtu je nadhodnocení osobních, čili mzdových nákladů a vysoká položka nákupu jednotlivých vzdělávacích kurzů.

Jestliže by v projektové žádosti došlo k úpravě a snížení konkrétních položek rozpočtu, mohl by být projekt pro svou účelovost realizován a doporučen ke spolufinancování ze zdrojů Evropského sociálního fondu.

Seznam literatury

Knihy

1. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů - Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
2. BECKER, G. S. *Teorie preferencí*. Praha: Grada, 1997. 350 s. ISBN 80-7169-463-0.
3. EVROPSKÁ KOMISE. *Evropský sociální fond*. Lucemburk: Úřad pro úřední tisky Evropských společenství, 2007. 54 s. ISBN 92-79-03353-0.
4. EVROPSKÁ KOMISE. *Pomoc evropské unie zaměřená na zaměstnanost a lidské zdroje. Stručný průvodce evropským sociálním fondem určený pro budoucí členské státy*. Lucembourg, 2000. 49 s. ISBN 80-238-6042-9.
5. CHVOJKOVÁ, A. KVĚTOŇ, V. a kol. *Finanční prostředky fondů EU v programovacím období 2007-2013*. Praha: IRELAS, 2007. 181 s. ISBN 987-80-86684-43-7.
6. KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování*. Praha: Karolinum, 2003. 248 s. ISBN 80-246-0449-3.
7. KUCHAR, P. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
8. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Evropský sociální fond 2007-2013*. Plzeň, 2007a . 19 s. ISBN 978-80-86878-69-0.
9. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Horizontální témata Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Plzeň, 2008a. 19 s. ISBN 978-80-86878-69-0.
10. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Manuál pro publicitu Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. Plzeň, 2008b. 18 s. ISBN 978-80-86878-59-1.
11. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Příručka pro žadatele o finanční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost*. 2008c. 38 s. ISBN 978-80-86878-70-6.
12. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČESKÉ REPUBLIKY. *Abeceda fondů Evropské unie 2007-2013*. 2007. 28 s.

13. NOVOTNÁ, M. *Regionální politika EU*. Studijní opora pro distanční vzdělávání. Ostrava: EKF VŠB-TU, 2007. 210 s. ISBN 978-80-248-1413-1.
14. PAVLÁK, M. *Lidské zdroje a fondy EU*. Evropský sociální fond jako nástroj spolufinancování projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů. Praha: ASPI, 2005. 128 s. ISBN 80-7357-139-0.
15. *Průvodce fondy EU 2007-2013*. Brno, 2007. 80 s. ISBN 978-80-903830-0-5.
16. VILAMOVÁ, Š. *Čerpáme finanční zdroje Evropské unie praktický průvodce*. Praha: Grada, 2005. 200 s. ISBN 80-247-1194-X.
17. VILAMOVÁ, Š. *Jak získat finanční zdroje Evropské unie praktický průvodce*. Praha: Grada, 2004. 196 s. ISBN 80-247-0828-0.

Elektronické publikace

18. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Charakteristika kraje a jeho postavení v rámci České republiky* [online]. 2007a. [cit. 2009-03-11]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/05002FF494/\\$File/13-72350701.pdf>](http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/05002FF494/$File/13-72350701.pdf).
19. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změny v územní struktuře okresů v České republice platné k 1. 1. 2007* [online]. 2007b. [cit. 2009-03-14]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/13002E1DE1/\\$File/13-7201080101.pdf>](http://www.czso.cz/xz/edicniplan.nsf/t/13002E1DE1/$File/13-7201080101.pdf).
20. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Makroekonomika* [online]. 2009a. [cit. 2009-03-14]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/54003DA610/\\$File/1304081309.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/54003DA610/$File/1304081309.pdf).
21. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Nezaměstnaní* [online]. 2009b. [cit. 2009-03-18]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/54003DA610/\\$File/1304081309.pdf>](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/54003DA610/$File/1304081309.pdf).
22. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Národní lisabonský program 2005-2008*. [online]. 2005. [cit. 2008-10-25]. Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf>](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodni_lisabonsky_program_2005-2008.pdf).
23. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007-2013*. [online]. 2007b. [cit. 2009-02-11]. Dostupné z [www: <http://www.esfcr.cz/file/4976/>](http://www.esfcr.cz/file/4976/).

24. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Prováděcí dokument OP LZZ*. [online]. 2009. [cit. 2009-02-11]. Dostupné z [www: <http://www.esfcr.cz/file/7297/>](http://www.esfcr.cz/file/7297/).
25. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČESKÉ REPUBLIKY. *Regionální Operační program regionu soudržnosti Střední Morava*. [online]. 2006. [cit. 2009-03-11]. Dostupné z [www: <http://www.rr-strednimorava.cz/page/1583.rop/>](http://www.rr-strednimorava.cz/page/1583.rop/).
26. ZPRÁVA SKUPINY ODBORNÍKŮ POD PŘEDSEDNICTVÍM WIMA KOKA. *Lisabonská strategie pro růst a zaměstnanost* [online]. Listopad 2004. [cit. 2008-12-18]. Dostupné z [www: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w_kok_lisabon_strategie_zpravaii__cas_ekonom_30_11_04.pdf>](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/evropskastrateg/w_kok_lisabon_strategie_zpravaii__cas_ekonom_30_11_04.pdf).

WWW stránky

27. *CC Systems a. s.* [online]. Vzdělávací instituty. 2006. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z [www: <http://www.ccsystem.cz/ccsystem/vzdel/instituty.php>](http://www.ccsystem.cz/ccsystem/vzdel/instituty.php).
28. *Český statistický úřad* [online]. Statistická ročenka ČR. 2009. [cit. 2009-03-16]. Dostupné z [www: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/10n1-08-2008-2700>](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/kapitola/10n1-08-2008-2700).
29. *Český statistický úřad* [online]. Veřejná databáze ČSÚ. 2006. [cit. 2009-03-16]. Dostupné z [www: <http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?cislotab=VSPS%20507_1>](http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabdetail.jsp?cislotab=VSPS%20507_1).
30. *European Commision* [online]. Groth and Jobs. 2000. [cit. 2009-02-12]. Dostupné z [www: <http://ec.europa.eu/growthandjobs/european-councils/index_en.htm>](http://ec.europa.eu/growthandjobs/european-councils/index_en.htm).
31. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. OP Lidské zdroje a zaměstnanost. 2008b [cit. 2009-03-06]. Dostupné z [www: <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>](http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz).
32. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. Operační programy 2004-2006. 2008a. [cit. 2008-11-25]. Dostupné z [www: <http://www.esfcr.cz/04-06>](http://www.esfcr.cz/04-06).
33. *Evropská komise* [online]. Evropská strategie zaměstnanosti. 2008. [cit. 2008-11-25]. Dostupné z [www: <http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm>](http://ec.europa.eu/ceskarepublika/information/glossary/term_65_cs.htm).
34. *Evropská komise* [online]. Evropská strategie zaměstnanosti. 2009a. [cit. 2008-10-29]. Dostupné z [www: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs).

35. *Evropská komise* [online]. Obnovené sociální agendy. 2009b. [cit. 2008-10-25]. Dostupné z www: < <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=547> >.
36. *Evropská komise* [online]. Zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti. 2009c. [cit. 2008-12-20]. Dostupné z www: < <http://ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=cs> >.
37. *Fondy Evropské unie* [online]. Programy 2004-2006. 2006. [cit. 2008-12-28]. Dostupné z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/fondy-eu-2004-2006>>.
38. *Fondy Evropské unie* [online]. Programy 2007-2013. 2008. [cit. 2008-06-25]. Dostupné z www: < <http://www.strukturalni-fondy.cz/operacni-programy-2007-2013> >.
39. *Fondy Evropské unie* [online]. Regionální politika EU. 2007a. [cit. 2008-06-25]. Dostupné z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika>>.
40. *Fondy Evropské unie* [online]. Strategické dokumenty. 2007b. [cit. 2008-06-25]. Dostupné z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/regionalni-politika/strategicke-dokumenty>>.
41. *Fondy Evropské unie* [online]. Tematické operační programy. 2007c. [cit. 2008-06-25]. Dostupné z www: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/sektorove-op>>.
42. *Charita Svaté rodiny Luhačovice* [online]. 2007. [cit. 2009-04-07]. Dostupné z www: < <http://www.luhacovice.caritas.cz/> >.
43. *Charita Valašské klobouky* [online]. [cit. 2009-04-07]. Dostupné z www: < <http://www.valklobouky.caritas.cz/index.htm> >.
44. *Charita sv. Vojtěcha Slavičín* [online]. Úvod. 2006. [cit. 2009-04-05]. Dostupné z www: < <http://www.slavicin.caritas.cz/> >.
45. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR* [online]. Národní plán zaměstnanosti České republiky. 2005. [cit. 2008-10-28]. Dostupné z www: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/narodni_akcni_plan/narodniplan1999/narodniplanzamest>.
46. *Wikipedie* [online]. Lidské zdroje. 2009. [cit. 2008-10-28]. Dostupné z www: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Lidsk%C3%A9_zdroje>.

Interní zdroje

47. CC Systems a. s.. *Kvalita, efektivita a dostupnost*. Projektová žádost do Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pro IS Benefit 7, 2008. Interní materiál. 55 s.

Seznam zkratek

AO	Auditní orgán
ČNB	Česká národní banka
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EAGGF	European Agricultural Guidance and Guarantee Fund Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond
EARDF	European Agricultural Fund for Rural Development Evropský zemědělský fond na podporu rozvoje venkova
EK	Evropská komise
ERDF	The European Regional Development Fund Evropský fond regionálního rozvoje
ES	Evropské společenství
ESF	The European Social Fund Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
FIFG	The Financial Instrument for Fisheries Guidance Finanční nástroj na podporu rybolovu
GP	globální projekt
GŘ	Generální ředitelství
HDP	hrubý domácí produkt
HKK	Královéhradecký kraj
HRD	Human resources development Rozvoj lidských zdrojů
HRE	Human resources effective Efektivní nasazení lidských zdrojů
HSS EU	hospodářská a sociální soudržnost Evropské unie
ICT	informační a komunikační technologie
JPD	Jednotný programový dokument
JHC	Jihočeský kraj
JHM	Jihomoravský kraj
KM	Kroměříž
KVK	Karlovarský kraj

LBK	Liberecký kraj
MMR ČR	Ministerstvo pro místní rozvoj České republiky
MPO ČR	Ministerstvo průmyslu a obchodu České republiky
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
MSK	Moravskoslezský kraj
MZ ČR	Ministerstvo zemědělství České republiky
NOK	Národní orgán pro koordinaci
NRP	Národní rozvojový plán
NSRR	Národní strategický referenční rámec
NUTS	Nomenclature of Units for Territorial Statistics Nomenklatura územních statistických jednotek
OLK	Olomoucký kraj
OP	Operační program
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP PA	Operační program Praha-Adaptabilita
OP VK	Operační program vzdělávání a konkurenceschopnost
PAK	Pardubický kraj
PCO	Platební a certifikační orgán
PHA	Praha
PLK	Plzeňský kraj
ROP	Regionální operační program
ŘO	Řídící orgán
SOZS	Strategické obecné zásady Společenství
SROP	Společný regionální operační program
STC	Středočeský kraj
UH	Uherské hradiště
ULK	Ústecký kraj
USA	United States of America Spojené státy americké
VaV	Výzkum a vývoj
VS	Vsetín
VYS	kraj Vysočina
ZL	Zlín
ZLK	Zlínský kraj

Prohlášení o využití výsledků diplomové práce

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že jeden výtisk diplomové práce bude uložen v Ústřední knihovně VŠB-TUO k prezenčnímu nahlédnutí a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 30. dubna 2009

.....

Veronika Bartoňová

Adresa trvalého pobytu studenta

Francova Lhota 128, 756 14

Seznam příloh

Příloha č. 1: Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých prioritních os

Příloha č. 2: Harmonogram projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“

Příloha č. 3: Rozpočet projektu „*Kvalita, efektivita a dostupnost*“

Příloha č. 4: Dotazník k problematice rovných příležitostí a udržitelného rozvoje

Příloha č. 5: Tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ

Příloha č. 1: Rozpočet OP LZZ podle jednotlivých prioritních os

Číslo prioritní osy	Název prioritní osy	Fond/míra spolufinancování vztahována k	Příspěvek Společenství	Národní zdroje	Indikativní rozdělení národních zdrojů		Celkové zdroje	Míra spolufinancování
					Národní veřejné zdroje	Národní soukromé zdroje		
			a	b(=c+d)	c	d	d=a+b	e=a/d
4.1	Adaptabilita	ESF/veřejné/cíl Konv	525 435 274	92 723 872	92 723 872	0	618 159 146	85,0%
4.2a	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl Konv	597 909 105	105 513 372	105 513 372	0	703 422 477	85,0%
4.2b	Aktivní politika trhu práce	ESF/veřejné/cíl RKaZ	7 867 225	1 388 334	1 388 334	0	9 255 559	85,0%
4.3	Sociální integrace a rovné příležitosti	ESF/veřejné/cíl Konv	398 606 070	70 342 248	70 342 248	0	468 948 318	85,0%
4.4a	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl Konv	181 184 577	31 973 749	31 973 749	0	213 158 326	85,0%
4.4b	Veřejná správa a veřejné služby	ESF/veřejné/cíl RKaZ	13 937 275	2 459 520	2 459 520	0	16 396 795	85,0%
4.5a	Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/cíl Konv	36 236 915	1 907 207	1 907 207	0	38 144 122	95,0%
4.5b	Mezinárodní spolupráce	ESF/veřejné/cíl RKaZ	2 787 455	146 709	146 709	0	2 934 164	95,0%
4.6a	Technická pomoc	ESF/veřejné/cíl Konv	72 473 831	12 789 500	12 789 500	0	85 263 331	85,0%
4.6b	Technická pomoc	ESF/veřejné/cíl RKaZ	983 678	173 591	173 591	0	1 157 269	85,0%
Celkem			1 837 421 405	319 418 102	319 418 102	0	2 156 839 507	85,2%
Z toho: Cíl Konvergence			1 811 845 772	315 249 948	315 249 948	0	2 127 095 720	85,2%
Cíl Regionální konkurenceschopnost a zaměstnanost			25 575 633	4 168 154	4 168 154	0	29 743 787	86,0%

Poznámka: příspěvek z ESF se vztahuje k celkovým veřejným výdajům

Navýšení míry spolufinancování prioritních os 5a a 5b je v souladu s čl. 3(6) 1081/2006

Číslování prioritních os v této tabulce (na rozdíl od textu Operačního programu) je v souladu s jejich číslováním v informačním systému MSC2007. Číslo „4“ je pořadovým číslem OP LZZ v informačním systému a je automaticky generováno pro každou prioritní osu.

Zdroj: MPSV ČR, 2007b

Příloha č. 2: Harmonogram projektu „Kvalita, efektivita a dostupnost“

Rok	Klíčová aktivita	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2009	Organizační zajištění projektu				X								
2009	Materiální a technické zajištění projektu					X	X						
2009	Výběr a rozřazení účastníků do skupin							X	X				
2009	Základy počítačové gramotnosti nezbytné pro vedení elektronické dokumentace									X	X	X	
2009	Domácí násilí na seniorech									X			
2009	Etika pracovníka v sociálních službách										X		
2009	Hygiena a epidemiologie											X	
2009	Sociální rehabilitace											X	X
2009	Základy zdravotní péče										X	X	
2010	Základy počítačové gramotnosti nezbytné pro vedení elektronické dokumentace	X	X	X	X	X	X						
2010	Základy počítačové gramotnosti pro zvýšení dostupnosti sociálních služeb									X	X	X	
2010	Komunikace a sociální dovednosti									X	X	X	
2010	Základy spisové služby a archivnictví						X						
2010	Základy správné komunikace				X	X							
2010	Řízení lidských zdrojů pro střední management a liniové vedoucí		X										
2010	Domácí násilí na seniorech	X											
2010	Etika pracovníka v sociálních službách		X										
2010	Hygiena a epidemiologie			X									
2010	Psychohygiena a syndrom vyhoření			X	X	X							
2010	Sociální právo			X									
2010	Standardy kvality sociálních služeb		X	X	X					X	X		
2010	Základy zdravotní péče					X							
2010	Vzdělávání v práci s klientem s rizikem v chování (restrikce)									X	X	X	
2010	Péče o ležícího klienta										X	X	
2011	Závěrečné vyhodnocení projektu	X	X	X									

Zdroj: CC Systems a. s., 2008

Příloha č. 3: Rozpočet projektu „Kvalita, efektivita a dostupnost“

Kód	Název nákladu	Úvazek	Délka působení v realizačním týmu	Průměrné měsíční náklady [Kč]	Přepočet měsíční/hodinové sazby [Kč]	Celkové náklady [Kč]	%	Režim podpory
01	Osobní náklady					1168328	30,09	01
01.01	Pracovní smlouvy					0	0	
01.02	Dohody o pracovní činnosti					1116828	28,77	01
01.02.01	Projektový manažer	0,30	24,00	13 500,00	45 000,00	324000	8,35	01
01.02.02	Koordinátor I	0,30	24,00	7 492,50	24 975,00	179820	4,63	01
01.02.03	Koordinátor II	0,30	24,00	7 492,50	24 975,00	179820	4,63	01
01.02.04	Finanční manažer	0,30	24,00	10 489,50	34 965,00	251748	6,48	01
01.02.05	Sekretářka	0,40	24,00	7 560,00	18 900,00	181440	4,67	01
01.03	Dohody o provedení práce					46000	1,18	01
01.03.01	Projektový manažer-metodik I	140	1,00	21 000,00	150,00	21000	0,54	01
01.03.02	Projektový manažer-metodik II	140	1,00	21 000,00	150,00	21000	0,54	01
01.03.03	Lektor - expert I	4	1,00	2 000,00	500,00	2000	0,05	01
01.03.04	Lektor expert II	4	1,00	2 000,00	500,00	2000	0,05	01
01.04	Jiné osobní náklady					5500	0,14	01
01.04.01	Zákonné pojištění zaměstnanců					5500	0,14	01

Kód	Název nákladu	Ks	Cena kusu [Kč]	Náklady celkem [Kč]	Z toho investiční [Kč]	Jednotka	%	Režim podpory
02	Cestovné			0,00	0,00		0	
02.01	Místní personál v zahraničí			0,00	0,00		0	
02.01.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.01.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02	Cestovní náhrady pro zahraniční experty			0,00	0,00		0	
02.02.01	Diety (ubytování, stravné)	0	0,00	0,00	0,00		0	
02.02.02	Doprava	0	0,00	0,00	0,00		0	
03	Zařízení a vybavení			713 500,00	0,00		18,38	01
03.01	Neodpisovaný hmotný majetek			482 500,00	0,00		12,43	01
03.01.01	Nákup			482 500,00	0,00		12,43	01

03.01.01 .01	Notebook –projektový manažer		25 000,00	25 000,00	0,00	kus	0,64	01
03.01.01 .02	PC sestava - koordinátor I		20 000,00	20 000,00	0,00	kus	0,52	01
03.01.01 .03	PC sestava - koordinátor II		20 000,00	20 000,00	0,00	kus	0,52	01
03.01.01 .04	PC sestava -finanční manažer		20 000,00	20 000,00	0,00	kus	0,52	01
03.01.01 .05	PC sestava - sekretářka		20 000,00	20 000,00	0,00	kus	0,52	01
03.01.01 .06	PC sestava -učebna Luhačovice	10	20 000,00	200 000,00	0,00	kus	5,15	01
03.01.01 .07	Multifunkční zařízení -realizační tým		10 000,00	10 000,00	0,00	kus	0,26	01
03.01.01 .08	Dataprojektor -učebna Slavičín		25 000,00	25 000,00	0,00	kus	0,64	01
03.01.01 .09	Projekční plátno -učebna Slavičín		5 000,00	5 000,00	0,00	kus	0,13	01
03.01.01 .10	Digitální fotoaparát		5 000,00	5 000,00	0,00	kus	0,13	01
03.01.01 .11	Digitální kamera		12 000,00	12 000,00	0,00	kus	0,31	01
03.01.01 .12	Mobilní telefon	5	2 000,00	10 000,00	0,00	kus	0,26	01
03.01.01 .13	Flash - disk	5	500,00	2 500,00	0,00	kus	0,06	01
03.01.01 .14	Kroužková vazba	3	1 500,00	4 500,00	0,00	kus	0,12	01
03.01.01 .15	Laminátovačka	3	5 000,00	15 000,00	0,00	kus	0,39	01
03.01.01 .16	Řezačka	3	2 500,00	7 500,00	0,00	kus	0,19	01
03.01.01 .17	Skartovačka	3	2 000,00	6 000,00	0,00	kus	0,15	01
03.01.01 .18	Server- učebna Luhačovice		25 000,00	25 000,00	0,00	kus	0,64	01
03.01.01 .19	Bezdrátová síť -učebna Luhačovice		10 000,00	10 000,00	0,00	kus	0,26	01
03.01.01 .20	Dataprojektor -učebna Luhačovice		25 000,00	25 000,00	0,00	kus	0,64	01
03.01.01 .21	Projekční plátno -učebna Luhačovice		5 000,00	5 000,00	0,00	kus	0,13	01
03.01.01 .22	Multifunkční zařízení - učebna Luhačovice		10 000,00	10 000,00	0,00	kus	0,26	01
03.01.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.02	Neodpisovaný nehmotný majetek			231 000,00	0,00		5,95	01
03.02.01	Nákup			231 000,00	0,00		5,95	01
03.02.01 .01	Software (MS Office)	5	7 000,00	35 000,00	0,00	kus	0,9	01

03.02.01 .02	Software (Windows)	5	5 000,00	25 000,00	0,00	kus	0,64	01
03.02.01 .03	Software (Photoshop)	3	12 000,00	36 000,00	0,00	kus	0,93	01
03.02.01 .04	Software (AVG)	5	1 000,00	5 000,00	0,00	kus	0,13	01
03.02.01 .05	Software (MS Office) - učebna Luhačovice	10	7 000,00	70 000,00	0,00	kus	1,8	01
03.02.01 .06	Software (Windows) - učebna Luhačovice	10	5 000,00	50 000,00	0,00	kus	1,29	01
03.02.01 .07	Software (AVG) -učebna Luhačovice	10	1 000,00	10 000,00	0,00	kus	0,26	01
03.02.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03	Odpisovaný nehmotný majetek			0,00	0,00		0	
03.03.01	Nákup	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.03.02	Nájem/leasing	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04	Odpisy vlastního majetku			0,00	0,00		0	
03.04.01	Odpisy hmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
03.04.02	Odpisy nehmotného majetku	0	0,00	0,00	0,00		0	
04	Nákup služeb			1 493 400,00	0,00		38,47	01
04.01	Publikace/školicí materiály/manuály	1	0,00	0,00	0,00		0	01
04.02	Odborné služby/studie a výzkum			1 398 400,00	0,00		36,02	
04.02.01	Nakupovaný kurz- Základy počítačové gramotnosti nezbytné pro vedení elektronické dokumentace	30	9 900,00	297 000,00	0,00	osoba	7,65	01
04.02.02	Nakupovaný kurz- Základy počítačové gramotnosti pro zvýšení dostupnosti sociálních služeb	10	8 900,00	89 000,00	0,00	osoba	2,29	01
04.02.03	Nakupovaný kurz- Komunikace a sociální dovednosti	34	2 700,00	91 800,00	0,00	osoba	2,36	01
04.02.04	Nakupovaný kurz- Základy spisové služby a archivnictví	12	1 400,00	16 800,00	0,00	osoba	0,43	01
04.02.05	Nakupovaný kurz- Základy správné komunikace	13	3 300,00	42 900,00	0,00	osoba	1,11	01
04.02.06	Nakupovaný kurz- Hygiena a epidemiologie	33	1 400,00	46 200,00	0,00	osoba	1,19	01

04.02.07	Nakupovaný kurz- Psychohygiena a syndrom vyhoření	24	1 250,00	30 000,00	0,00	osoba	0,77	01
04.02.08	Nakupovaný kurz- Sociální právo	10	3 500,00	35 000,00	0,00	osoba	0,9	01
04.02.09	Nakupovaný kurz- Sociální	12	2 100,00	25 200,00	0,00	osoba	0,65	01
04.02.10	Nakupovaný kurz- Standardy kvality sociálních služeb	40	3 300,00	132 000,00	0,00	osoba	3,4	01
04.02.11	Nakupovaný kurz-Péče o ležícího klienta	30	1 400,00	42 000,00	0,00	osoba	1,08	01
04.02.12	Nakupovaný kurz- Vzdělávání v práci s klientem s rizikem v chování (restrikce)	36	10 100,00	363 600,00	0,00	osoba	9,37	01
04.02.13	Nakupovaný kurz-Rízení lidských zdrojů pro střední management a liniové vedoucí	12	2 700,00	32 400,00	0,00	osoba	0,83	01
04.02.14	Nakupovaný kurz- Domácí násilí na seniorech	34	1 250,00	42 500,00	0,00	osoba	1,09	01
04.02.15	Nakupovaný kurz-Etika sociálního pracovníka	39	1 400,00	54 600,00	0,00	osoba	1,41	01
04.02.16	Nakupovaný kurz- Základy zdravovědy	28	2 050,00	57 400,00	0,00	osoba	1,48	01
04.03	Náklady vyplývající přímo ze smlouvy			30 000,00	0,00		0,77	01
04.03.01	Audit	1	30 000,00	30 000,00	0,00	kus	0,77	01
04.04	Náklady na konference/kurzy			50 000,00	0,00		1,29	01
04.04.01	Odborný seminář	1	50 000,00	50 000,00	0,00	kus	1,29	01
04.05	Jiné náklady			15 000,00	0,00		0,39	01
04.05.01	Nájem učebna - dvoudenní kurz	6	2 500,00	15 000,00	0,00	kus	0,39	01
05	Stavební úpravy			0,00	0,00		0	
05.01	Drobné stavební úpravy	0	0,00	0,00	0,00		0	
06	Přímá podpora			284 000,00	0,00		7,32	01
06.01	Mzdové příspěvky	0	0,00	0,00	0,00		0	
06.02	Cestovné, ubytování a stravné			284 000,00	0,00		7,32	01
06.02.01	Cestovné	1280	100,00	128 000,00	0,00	den	3,3	01
06.02.02	Ubytování	120	1 000,00	120 000,00	0,00	den	3,09	01
06.02.03	Stravné	120	300,00	36 000,00	0,00	den	0,93	01
06.03	Příspěvek na péči o dítě a další závisí	0	0,00	0,00	0,00		0	

06.04	Jiné výše neuvedené náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
07	Křížové financování			223 000,00	0,00		5,74	01
07.01	Odpisovaný hmotný majetek	0	0,00	0,00	0,00		0	
07.02	Odpisované technické zhodnocení budov	0	0,00	0,00	0,00		0	
07.03	Neodpisovaný nábytek			223 000,00	0,00		5,74	01
07.03.01	Stůl - učebna Luhačovice	10	4 500,00	45 000,00	0,00	kus	1,16	01
07.03.02	Židle - učebna Luhačovice	20	1 000,00	20 000,00	0,00	kus	0,52	01
07.03.03	Věšák - učebna Luhačovice	2	1 500,00	3 000,00	0,00	kus	0,08	01
07.03.04	Skříňka - učebna Luhačovice	2	7 000,00	14 000,00	0,00	kus	0,36	01
07.03.05	Zastínění učebny Luhačovice	3	13 000,00	39 000,00	0,00	kus	1	01
07.03.06	Židle - učebna Slavičín	20	1 000,00	20 000,00	0,00	kus	0,52	01
07.03.07	Stůl - učebna Slavičín	10	4 500,00	45 000,00	0,00	kus	1,16	01
07.03.08	Zastínění učebny Slavičín	2	10 000,00	20 000,00	0,00	kus	0,52	01
07.03.09	Skříňka - učebna Slavičín	2	7 000,00	14 000,00	0,00	kus	0,36	01
07.03.10	Věšák - učebna Slavičín	2	1 500,00	3 000,00	0,00	kus	0,08	01
08	Přímé způsobilé náklady celkem			3 882 228, 00	0,00		100	01
09	Přímé způsobilé náklady bez křížového financování			3 659 228, 00	0,00		94,26	01
10	Nepřímé náklady	1	698 801,04	698 801,04	0,00		18	01
11	Celkové způsobilé náklady			4 581 029, 04	0,00		118	01
12	Celkové nezpůsobilé náklady	0	0,00	0,00	0,00		0	
13	Celkové náklady projektu			4 581 029, 04	0,00		118	01

Zdroj: CC Systems a. s., 2008

Příloha č. 4: Dotazník k problematice rovných příležitostí a udržitelného rozvoje projektu „Kvalita, efektivita a dostupnost“

Rovné příležitosti:

Seznámili jste se před přípravou Vašeho projektu s problematikou rovných příležitostí:

Ano

Komentář:

Záměr tohoto projektu vychází z uplatňování rovných příležitostí. Nerozlišuje pohlaví, je tedy přístupný ženám i mužům. Neomezuje ani účast žádné rasové a etnické skupině, není zde žádné věkové, náboženské ani sexuální omezení.

Zajistíte, aby se informace o Vašem projektu dostaly ke všem relevantním cílovým skupinám:

Ano

Komentář:

O projektu budeme informovat v regionálním tisku. Letáky o projektu budou genderově citlivé a srozumitelné všem cílovým skupinám. Budou dostupné v informačních centrech ve Slavičíně, Luhačovicích a Valašských Kloboukách a u lékařů v celém regionu.

Učiníte kroky k tomu, aby aktivity Vašeho projektu byly dostupné všem účastníkům a účastnicím projektu:

Ano

Komentář:

Čas a místo konání bude uzpůsobeno rodinným povinnostem účastníků a účastnic projektu a bude jim nabídnut příspěvek na dopravu. Bude jim umožněn přístup ke vzdělávání pomocí internetu, bezbariérové přístupy a jiné?

Budete informovat účastníky a účastnice o uplatňování rovných příležitostí ve Vašem projektu:

Ano

Komentář:

Účastníky a účastnice budeme během projektu proškoleny o rovných příležitostech žen a mužů a o zákazu diskriminace. Budou informovány o jejich právu podávat stížnosti a předkládat návrhy pokud byli diskriminováni.

Jsou činnosti Vaší organizace v souladu s principy uplatňování rovných příležitostí:

Ano

Komentář:

Při náboru pracovníků uplatňujeme politiku rovných příležitostí, poskytujeme jim vhodné podmínky pro práci a umožňujeme jim další rozvoj a vzdělávání i v oblasti rovných příležitostí.

Další aktivity, které jsou součástí Vašeho projektu a které výrazně přispějí k naplňování principů rovných příležitostí:

Udržitelný rozvoj:

Seznámili jste se před přípravou Vašeho projektu s významem a hlavními principy udržitelného rozvoje:

Ano

Komentář:

Projekt podporuje enviromentální vzdělávání, výchovu a osvětu v kuzech jako je Základy obsluhy osobního počítače (informace o likvidaci nepoužívaného hardwaru a nebezpečnosti tohoto materiálu).

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologické třídění odpadů:

Ano

Komentář:

Odpad, který vznikne při realizaci projektu bude řádně tříděn a odvážen na skládky. Samostatně budeme třídit papír, sklo, plasty a textil. Na jednotlivé druhy odpadu budou pořízeny samostatné odpadkové koše a všem bude zdůrazněn význam třídění odpadu.

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úspornou spotřebu materiálu:

Ano

Komentář:

Při materiálním zajištění projektu budeme preferovat výrobky recyklovaných materiálů a budeme dbát na hospodárnost a efektivnost všech aktivit projektu. Při pracovní komunikaci budeme dávat přednost elektronické poště.

Budete při realizaci Vašeho projektu dbát na efektivní a úsporné využívání energetických zdrojů a vody:

Ano

Komentář:

Při realizaci projektu budeme dbát na úsporu energie, plynu a vody ve všech prostorách realizace a při všech aktivitách projektu. Budeme používat úsporné žárovky a na topných tělesech budou používány termostatické ventily

Budete při realizaci Vašeho projektu podporovat ekologicky šetrné způsoby dopravy:

Ano

Komentář:

Při dopravě účastníků a účastnice na vzdělávací aktivity budeme podporovat využívání osobní vlakové a autobusové dopravy. Začátek a konec vzdělávacích aktivit bude přizpůsoben jízdním řádům, aby bylo možné eliminovat automobilovou dopravu.

Jsou činnosti Vaší organizace v souladu se zásadami ochrany životního prostředí:

Ano

Komentář:

Ano. Žadatel projektu i partneři ve všech zařízeních třídí odpady, používají úsporné žárovky, pracovníci jsou poučeni o principech a významu udržitelného rozvoje, a o důležitosti úsporného a efektivního využívání energetických zdrojů.⁵⁵

⁵⁵CC Systems a. s., 2008.

Příloha č. 5: Tabulka kritérií věcného hodnocení OP LZZ

Kritérium		Váha kritéria	Subkritérium		Váha subkritéria v rámci kritéria	Celková váha kritéria
A	Smysl a cíle projektu	20 bodů (%)	A1	Zdůvodnění potřebnosti projektu	40%	8%
			A2	Vazba na cíle výzvy (oblasti podpory OP LZZ)	20%	4%
			A3	Zhodnocení cílů projektu	40%	8%
B	Cílová skupina	15 bodů (%)	B1	Jasně vymezení cílové skupiny	20%	3%
			B2	Přiměřenost cílové skupiny	30%	4,5%
			B3	Přínos projektu pro cílovou skupinu	30%	4,5%
			B4	Způsob zapojení cílové skupiny	20%	3%
C	Žadatel	10 bodů (%)	C1	Komplementace žadatele	60%	6%
			C2	Zkušenosti žadatele a členů týmu	40%	4%
			C3	Partneři	X	X
D	Projektové řízení, udržitelnost a rizikovost projektu	20 bodů (%)	D1	Volba a popis klíčových aktivit a harmonogram projektu	60%	12%
			D2	Předpoklady pro udržitelnost projektu po skončení financování OP LZZ	15%	3%
			D3	Kvalita řízení rizik	25%	5%
			D4	Rizikovost projektu	X	X
E	Rozpočet projektu	15 bodů (%)	E1	Přiměřenost rozpočtu projektu jeho obsahové náplni a rozsahu	70%	10,5%
			E2	Přehlednost, srozumitelnost a věcná správnost rozpočtu	30%	4,5%
F	Výsledky a výstupy	20 bodů (%)	F1	Šíře a adekvátnost výběru monitorovacích indikátorů	35%	7%
			F2	Reálnost kvantitativních hodnot monitorovacích indikátorů	40%	8%
			F3	Přiměřenost výsledků vzhledem k požadovaným prostředkům	25%	5%
G	Rozpor s horizontálními tématy				X	X
H	Závěrečné hodnocení				X	X
Celkem za obecná kritéria					0 až 100 bodů (%)	

Zdroj: MPSV ČR, 2008c; vlastní zpracování